Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 15 / 1e trimestre 2014

les cahiers

de la Retraite Complémentaire

SID-RC

Un cadre de pilotage performant pour les régimes

L'enjeu

Action sociale

Un engagement réaffirmé

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 15—

08
Focus sur les ouvriers, une catégorie socio-professionnelle en pleine mutation.

12
Retour sur les quatre orientations prioritaires pour l'action sociale définies pour la période 2014-2018.

32 Bilan sur la campagne menée par le GIP Info Retraite en 2013.

04 / Actualités

- Déclarations sociales : retour sur les campagnes déclaratives de janvier 2014
- Premier bilan de la mensualisation
- Droit à l'information 2014
- Vieillir, et alors?
- Paritarisme : les nouveaux statuts des fédérations Agirc et Arrco
- Bilan : l'activité des Cicas en 2013
- DSN : un point d'étape
- Les perspectives de financement à moyen-long terme des régimes de protection sociale

08 / Tendances
Les ouvriers ne sont pas ce que l'on croit

10 / Le point sur
SID-RC : un cadre de pilotage performant pour les régimes

12/ L'enjeu
Action sociale : un engagement réaffirmé

- 2009-2013 : un bilan encourageant, des actions efficaces et visibles
- 2014-2018 : affirmer et développer notre action

20 / Regards croisés
Les retraites, vues d'Europe

22 / RC mode d'emploi

- Site Internet Agirc-Arrco : une documentation diversifiée à votre service
- DSN : les circuits d'accompagnement des entreprises

26 / Droit et réglementation
Le secret professionnel

28 / Jurisprudence
Une discrimination fondée sur l'âge peut dans certains cas être justifiée et appropriée

30 / Enquêtes et analyses

- Prix de l'Observatoire des Retraites : deux économistes primés en 2013
- Droit à l'information des actifs : des bénéficiaires globalement satisfaits

34 / Europe
Le dumping social de nouveau en débat

N° 15 – 1er TRIMESTRE 2014
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication :
Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints :
Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Thierry Saint-Aubin (p. 4), Nathalie Reboul (p. 5, 7, 22-23, 32-33), Raphaël Devilder (p. 6), Renaud Chartoire (p. 8-9), Unédite (p. 10-11, 12-19, 20-21), Martine Atrax (p. 24-25), Sophie Michas et Alexandra Marcel (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29), Arnauld d'Yvoire (p. 30-31), Marie Caldemaysou (p. 34-35).
Crédits photos : Istock (p. 1, 13 et 19), Fotolia (P.2, 4, 14, 17, 29 et 31), Xavier Renauld (p. 3), BSIP (p.16), H. Mouillade (p. 20 et 21), Thinkstock (p. 5, 6, 16, 17, 18 et 26-27), GraphicO (p. 2 et 8-9), L. Timon (p. 11 et 24-25), D.R.
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : mai 2014.
No ISSN : 2112-4841.

IMPRIM'VERT

Pérennité des régimes

Trouver les voies de retour à un équilibre durable

En juin prochain, les régimes complémentaires publieront leurs résultats, l'occasion pour les partenaires sociaux de dresser un nouveau point de situation. Sans surprise, compte tenu des résultats économiques et de leur impact sur les cotisations, un creusement des déficits techniques sera constaté. Si les réserves des régimes permettent dans l'immédiat de combler le manque de ressources, la vigilance est de mise et de nouvelles mesures de pilotage devront être prises. L'an passé, par accord du 13 mars 2013, les partenaires sociaux ont adopté une série de mesures permettant de freiner la consommation des réserves des régimes. Tant du côté des charges que des ressources, des efforts ont été consentis. Les retraités ont vu leur pension maintenue au même niveau que l'an passé. Les entreprises et les salariés font face à une augmentation de cotisation. Les régimes ont engagé une politique de réduction significative des coûts de gestion au travers de la convergence et de la simplification des réglementations, de la mutualisation des services et de l'encadrement des budgets, et du regroupement des structures.

Ces efforts sont importants mais ne permettent pas, à court-moyen terme, le retour à l'équilibre attendu. Dans la mesure où il serait irresponsable d'attendre une solution de la reprise économique, il faut trouver les voies qui permettront de redresser les comptes, assurer la pérennité des régimes et garantir les revenus des retraités d'aujourd'hui sans peser sur les générations futures et la compétitivité des entreprises. Les partenaires sociaux ont, lors de la réunion qu'ils ont tenue le 14 mars dernier, pris la décision de lancer, à l'issue de la réunion du 27 juin sur les comptes des régimes, un cycle de négociations afin de trouver les voies de retour à un équilibre durable. Les réflexions des partenaires sociaux s'appuieront sur des études préparatoires menées par un groupe de travail paritaire chargé d'étudier « ce que pourrait être un dispositif de retraite complémentaire pérenne et efficace pour les salariés et retraités du secteur privé ».

> « Les partenaires sociaux se sont imposé une obligation de résultat puisqu'ils ont décidé de conclure un accord au plus tard en juin 2015. »

Les partenaires sociaux se sont imposé une obligation de résultat puisqu'ils ont décidé de conclure un accord au plus tard en juin 2015. Compte tenu de la hauteur des enjeux, le calendrier est volontariste et atteste du pilotage rigoureux et courageux des partenaires sociaux. Les marges de manœuvre s'avèrent étroites mais nous sommes confiants dans la capacité de toutes les parties prenantes à s'engager avec détermination dans cette feuille de route exigeante pour écrire ensemble l'avenir de la retraite complémentaire. ●

Jean-Paul Bouchet
Président de l'Agirc

Didier Weckner
Président de l'Arrco

Jean-Paul Bouchet

Didier Weckner

Déclarations sociales —

Retour sur les campagnes déclaratives de janvier 2014

Les deux campagnes de déclarations sociales qui animent fortement et traditionnellement les mois de janvier se sont, une nouvelle fois, déroulées avec succès. Revue de détail.

Cette année encore, les déclarations nominatives annuelles des entreprises et les appels trimestriels de cotisations ont été gérés sans encombre. Faut-il trouver normal que les choses se passent bien ou faut-il s'en féliciter ? « Les deux, répond Thierry Saint-Aubin, directeur de programme à la direction du produit retraite Agirc-Arrco. Commençons par les déclarations annuelles de salaires (DADS-U) : la politique menée depuis plusieurs années continue de porter ses fruits grâce à une offre adaptée aux différents types de déclarants (saisie en ligne, téléchargement[1], dialogue machine à machine) et à une technologie informatique performante pour la réception des déclarations. » Plus de 1,5 million de déclarations réceptionnées — soit 35 millions de lignes de salaires —, un pic exceptionnel, le 10 février, avec plus de 200 000 déclarations absorbées sans difficulté et aucun incident bloquant majeur auront été les faits marquants de la campagne écoulée. En bref, un vrai succès grâce à la combinaison des outils performants et des équipes mobilisées. « On peut désormais considérer que les déclarations annuelles de salaires sont toutes dématérialisées… après dix ans d'efforts », souligne Thierry Saint-Aubin.

Pour ce qui concerne les déclarations de cotisations trimestrielles au format Ducs, « nous avons aussi une offre de services adaptée aux différents types de déclarants : saisie en ligne *via* le site Internet net-entreprises.fr ou échange de données informatisé (EDI) *via* le concentrateur des fédérations confié à Malakoff Médéric. » À noter : les flux reçus concernent la retraite et la prévoyance. Les résultats constituent de nouveaux records. Des dispositifs bien rodés ont permis de traiter 1 250 000 Ducs EFI[2] et d'encaisser 6,75 milliards d'euros de cotisations dématérialisées, avec une pointe à 600 millions le 31 janvier. Thierry Saint-Aubin précise : « En EDI, notre plateforme est principalement tournée vers les industriels de la déclaration sociale — cabinets comptables ou SS2I spécialisées. Près de 800 000 déclarations ont transité par notre concentrateur, dont 450 000 en provenance du portail spécialisé des experts-comptables « jedeclare.com » ; les paiements accompagnant les Ducs EDI sont dématérialisés. » Plus de 2 millions de déclarations Ducs dématérialisées retraite et prévoyance ont donc été réceptionnées et adressées aux différentes institutions, sans incident bloquant ; ici aussi, efforts et mobilisation de tous ont permis cette performance. ●

(1) *Upload*.

(2) Dispositif proposé par le portail net-entreprises permettant à l'entreprise ou au tiers déclarant de saisir le formulaire déclaratif directement en ligne.

30 593 personnes ont bénéficié, en 2012, du plan d'actions pour les aidants familiaux mis en œuvre par les institutions de retraite complémentaire (22 422 en 2011). Source : DAS Agirc-Arrco

En 2016 les cotisations des entreprises de plus de 9 salariés seront appelées mensuellement et non plus trimestriellement.

Premier bilan de la mensualisation

Challenge réussi : 12 millions d'allocataires ont reçu pour la première fois, en janvier 2014, le versement mensuel de leur allocation de retraite complémentaire. Les opérations se sont déroulées sans incident. Grâce aux relais de l'information (groupes de protection sociale, réseaux bancaires, presse, partenaires institutionnels…) efficacement mobilisés, la mesure de passage à la mensualisation était connue « avec certitude », en décembre, d'une très large majorité de retraités (91 %, contre 81 % en octobre). Du 2 au 9 janvier 2014, 74 000 appels spécifiques mensualisation (demandes d'information, contestation sur l'absence de versement du 4e trimestre 2013) ont été reçus par les groupes, le GIE Agirc-Arrco ou les Cicas. L'ensemble retraite complémentaire qui avait mis en place un dispositif prévisionnel permettant de répondre à un volume important d'appels téléphoniques a géré sans difficulté le flux des demandes (0,64 % du nombre total d'allocataires).

Droit à l'information 2014

En 2014, les générations nées en 1954, 1958 et 1959 recevront une estimation indicative globale (EIG), tandis que les personnes nées en 1964, 1969, 1974 et 1979 recevront leur relevé de situation individuelle (RIS). En 2013, compte tenu du projet de réforme des retraites mené par le gouvernement, le GIP Info Retraite avait décidé de reporter à 2014 l'envoi des EIG destinées aux personnes nées en 1958, de manière à leur fournir des estimations calculées sur la base d'une durée d'assurance actualisée. À noter : la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a fixé à 167 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960 inclus, la durée d'assurance requise pour bénéficier de la retraite à taux plein.

Vieillir, et alors?

L'Inpes, en partenariat avec les régimes de retraite et avec l'appui d'experts scientifiques, a édité un guide pour bien vivre son âge, destiné aux jeunes retraités autonomes et en bonne santé. Ce guide s'inscrit dans la mission de prévention des institutions de retraite qui agissent — au travers de l'action sociale — en faveur du bien vieillir et de la préservation de l'autonomie.

Ce document a pour objectif de permettre aux jeunes seniors d'adopter des comportements protecteurs, pour une avancée en âge sereine. Il précise les fondements d'une maturité épanouie et épanouissante, bien ancrée dans la société. Se nourrir l'esprit, être bien dans son corps, rester en contact avec les autres, penser à soi, partager pour s'épanouir, veiller à sa santé… La brochure délivre des conseils, des informations pratiques, qui sont autant de ressources utiles pour prendre soin de soi physiquement et moralement et préserver sa santé.

Le guide sera remis aux allocataires de l'Agirc et de l'Arrco à l'occasion des entretiens physiques réalisés dans les Cicas, les groupes de protection sociale ou les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco. ●

Il est possible de télécharger la brochure à partir du site Internet www.agirc-arrco.fr

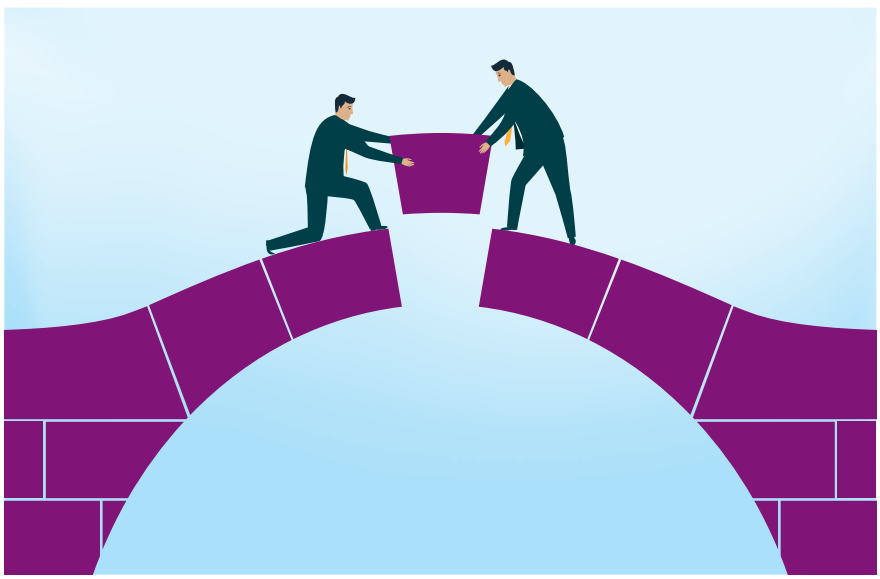
51,6 milliards d'euros Ce sera le montant des dépenses liées à la prise en charge des personnes âgées dépendantes en 2060 (+ 80 % par rapport à 2011). Source : Drees.

13,1 % de la population de l'Union européenne à 27 résidaient en France au 1er janvier 2013. Au 1er rang, l'Allemagne concentre 16,1 % des habitants de l'UE. Source : Insee.

Paritarisme —

Les nouveaux statuts des fédérations Agirc et Arrco

De nouveaux statuts, adoptés par les conseils d'administration des deux fédérations, ont été approuvés par les commissions paritaires des deux régimes et ont fait l'objet d'un agrément ministériel en date du 24 octobre 2013.



La prise en compte des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme impliquait une mise à jour des statuts des organismes gestionnaires de la retraite complémentaire. Mais c'est l'esprit de l'accord du 18 mars 2011, invitant à rechercher la convergence entre les deux modèles Agirc et Arrco, qui a permis d'aboutir à des statuts unifiés pour les deux fédérations.

La principale modification concerne la composition du conseil d'administration : l'ANI prévoit un processus de désignation des administrateurs par les organisations syndicales et patronales, ce qui met un terme au processus d'élection en vigueur à l'Agirc.

Les nouveaux statuts transposent certains principes de l'ANI dans le mécanisme de désignation des administrateurs :

• chacune des organisations membres est invitée à veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes ;

• pour pouvoir être désignés, les administrateurs devront être en activité ou âgés de moins de 70 ans et le cumul de plus de « trois mandats de même niveau » leur est interdit.

Autre point important : les prises de décisions se feront désormais, dans tous les cas, à la majorité des membres présents ou représentés, avec le principe du vote par tête (et non plus par collège), systématiquement à main levée.

S'agissant des administrateurs, certaines obligations sont précisées : leur devoir d'assiduité sera assorti d'une sanction (la perte du mandat après trois absences injustifiées dans l'année) et une règle de confidentialité renforcée contribuera à assurer le respect du secret professionnel. Face à ces contraintes, des moyens sont mis à leur disposition : le principe du maintien de leur rémunération par l'employeur, avec possibilité de demande de remboursement auprès de la fédération, est réaffirmé et plusieurs niveaux de formation leur sont proposés.

En ce qui concerne le directeur général, le principe d'un comité de nomination et d'un comité de rémunération est introduit, et la prise de connaissance du montant global de la rémunération de l'équipe de direction figure désormais expressément parmi les attributions du conseil d'administration.

La mise à jour concerne aussi le contrôle de la fédération, dans ses trois composantes :

• la commission de contrôle, dont la composition et les attributions sont harmonisées ;

• l'audit de mandature sur le fonctionnement de la fédération et la gestion du régime, qui sera effectué à chaque renouvellement du conseil d'administration du GIE Agirc-Arrco ;

• les commissaires aux comptes, dont le choix se fera désormais sur la base d'un appel d'offres, leur nomination étant effectuée par la commission paritaire élargie, sur proposition de la commission de contrôle. ●

— Bilan

L'activité des Cicas en 2013

La principale mission des Cicas est l'aide à la constitution du dossier de retraite complémentaire et l'information des actifs. Bilan d'une année écoulée, particulièrement active.

Le réseau Cicas compte :

100 centres d'information, conseil et accueil des salariés (1 par département et 5 à Paris).

465 lieux d'accueil répartis en France métropolitaine.

5 plates-formes téléphoniques (Chartres, Saint-Jean-de-Braye, Esvres-sur-Indre, Angoulême et Mérignac).

Le nombre de personnes reçues a progressé :
507 067 en 2013 contre 484 284 en 2012.

Les conseillers retraite ont assuré plus de 11 000 entretiens information retraite (EIR), en face-à-face ou par téléphone.

+ 27,7 % d'appels reçus

Les Cicas ont reçu **1 673 701 appels** dont **38 %** concernaient des demandes d'ouverture de dossier de retraite complémentaire.

793 352 dossiers traités (+ 27,5 %)

72,61 % des dossiers en instruction au sein d'une caisse de retraite complémentaire ont été ouverts par un Cicas (66 % en 2012)

dont **131 056** dossiers transférés à l'Ircantec (+ 41 %).

68 % des dossiers Ircantec ont été ouverts par un Cicas.

DSN : un point d'étape

Le passage à une déclaration sociale unique (DSN) en 2016 pour tous les employeurs constitue un changement majeur pour la sphère retraite complémentaire. La déclaration sociale nominative (DSN), mensuelle, va supplanter la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), annuelle, et la déclaration unifiée de cotisations sociales (Ducs), trimestrielle. Passer à un rythme mensuel est un bouleversement qui nécessite de se préparer très en amont : les traitements informatiques, automatiques, doivent être performants de bout en bout et les gestionnaires être en capacité de traiter rapidement et manuellement les anomalies résiduelles.
La mise en œuvre de la DSN s'appuie sur trois référentiels nationaux (Entreprises, Adhésions, Individus), dont les données doivent impérativement être correctes, complètes et actualisées. C'est pourquoi l'Agirc et l'Arrco ont lancé sans attendre une démarche de fiabilisation de ces données, qui sera menée au sein de chacun des groupes de protection sociale.

Les perspectives de financement à moyen-long terme des régimes de protection sociale

Mireille Elbaum, présidente du Haut Conseil du financement de la protection sociale, a transmis au Premier ministre, le 17 janvier 2014, un rapport sur les perspectives de financement à moyen-long terme des régimes de protection sociale. Le rapport est consultable en ligne sur le site www.securite-sociale.fr.
Ce document fait suite au rapport d'étape sur la clarification et la diversification du financement des régimes de protection sociale qui a été remis au Premier ministre le 7 juin 2013. Le gouvernement avait missionné le Haut Conseil en novembre 2012 pour examiner l'ensemble de ces questions.

Sociologie —

Lorsque l'on imagine un ouvrier, on pense d'abord à l'usine. Les ouvriers sont pourtant bien plus nombreux dans le bâtiment, les services, l'artisanat. Retour sur la disparition d'un monde autrefois homogène[1]…

Les ouvriers ne sont pas ce que l'on croit

L'image d'Épinal de l'ouvrier s'apparente à celle d'un salarié en « col bleu » de chez Renault participant à l'assemblage de voitures ou encore d'un cheminot travaillant sur les voies du réseau ferré. Ces salariés sont évidemment des ouvriers, mais la réalité du monde ouvrier est bien plus large, et quelques exemples simples suffiront à le prouver. Ainsi, quel peut bien être le point commun entre toutes ces professions : un horticulteur, un plombier, un électricien, un dépanneur télé, un serrurier, un boucher, un charcutier, un boulanger, un cuisinier, un bijoutier, [...] un restaurateur de monuments, un tapissier d'art, [...] ou encore un projectionniste de salle de cinéma ? Eh bien… Ces métiers (lorsque le travailleur est un salarié [...]) correspondent tous à des emplois d'ouvriers ! [...]

22 %

Les ouvriers représentent 22 % de la population active contre 36 % à la fin des années 1970.

LES OUVRIERS ONT-ILS DISPARU ?

Globalement, les ouvriers tendent à être de moins en moins nombreux. Lorsqu'en 1954 la première nomenclature des CSP[2] a été établie, les ouvriers représentaient – et de loin – le groupe socioprofessionnel le plus nombreux : ils étaient 6 485 000, soit 33 % de la population active. Cette prédominance s'est confirmée des décennies durant, avant une décrue tant relative qu'absolue. Ils ont connu une forte croissance de leurs effectifs jusqu'à la fin des années 1970, où ils étaient plus de 8 millions, soit environ 36 % de la population active ; on a assisté ensuite à une décrue progressive de l'emploi ouvrier, qui a diminué pour s'élever aujourd'hui à 6 318 300, soit seulement 22 % de la population active. Depuis la fin des années 1990, les employés sont même plus nombreux que les ouvriers, puisqu'ils sont aujourd'hui 8 194 300, soit près de 29 % de la population active. [...]

Pourquoi une telle décrue ? Tout simplement parce que la France a connu un recul important de l'emploi industriel depuis une trentaine d'années. [...] Le secteur industriel a connu de forts gains de productivité, gains qui se sont traduits par un recul de l'emploi industriel, en particulier de l'emploi ouvrier industriel. Ensuite, une partie des activités réalisées dans le cadre industriel a été externalisée vers des entreprises de services se trouvant en dehors du cadre industriel, créant un transfert d'emplois vers le secteur des services [...].

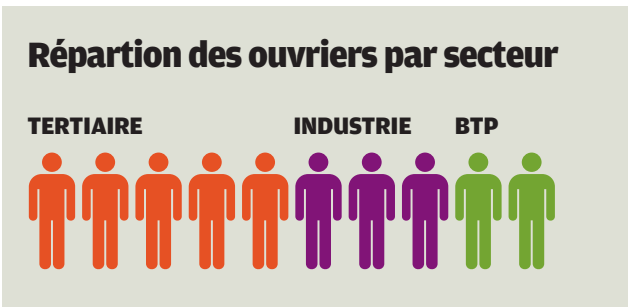
QUE SONT-ILS DEVENUS ?

Les ouvriers n'ont donc pas disparu car, même si leur nombre décroît, ils continuent à représenter la deuxième CSP en effectifs. Pour autant, les bouleversements ayant touché le monde ouvrier ne sont pas seulement quantitatifs, mais aussi structurels. Qui sont les ouvriers ? Plus forcément ceux à qui l'on pense spontanément…

Pendant des décennies, la figure idéal-typique était peu ou prou celle d'un travailleur manuel masculin œuvrant dans l'industrie. [...] Le monde ouvrier était caractérisé par des images fortes de mineurs, de métallos, de travailleurs à la chaîne, de cheminots

possédant une identité forte et n'hésitant pas à se mobiliser collectivement pour défendre leurs droits, ou en obtenir de nouveaux.

Aujourd'hui, la réalité est bien différente. Évidemment, il existe toujours des ouvriers travaillant dans les conditions précédemment citées. Mais ce monde a été profondément remis en question par les évolutions sectorielles de l'activité économique : les mines ont fermé une à une [...], les usines sidérurgiques ont elles aussi en partie disparu, et les usines en général ont connu de telles réorganisations internes (par exemple, dans l'automobile) que le nombre d'ouvriers y travaillant y a été drastiquement réduit. Au total, ces ouvriers travaillant dans l'industrie ne représentent plus qu'environ un tiers du total des ouvriers. Ils sont 1,7 million ; il y a donc moins d'ouvriers dans les usines que d'étudiants dans l'enseignement supérieur.



Alors, qui sont les autres ? Qui sont ces « nouveaux ouvriers » qui ont radicalement changé l'image de ce groupe social ? Fondamentalement, un ouvrier reste un travailleur manuel. Mais rien n'indique que ce travail doive être effectué au sein de l'industrie. Ce qui est caractéristique de la nouvelle réalité du monde ouvrier, c'est le développement sans précédent du nombre d'emplois ouvriers dans des entreprises de services. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : aujourd'hui, près de la moitié des ouvriers travaillent dans le secteur tertiaire (et au-delà des ouvriers de l'industrie et du tertiaire, environ 15 % travaillent dans le bâtiment et les travaux publics) ! [...] Depuis le début des années 2000, le nombre d'ouvriers travaillant dans le tertiaire a dépassé celui des ouvriers travaillant dans l'industrie.

On assiste aussi à un accroissement relatif de la qualification des ouvriers, dont les métiers ont profondément évolué sous l'impulsion du progrès technique, en particulier dans le domaine de l'informatique. [...]

L'AUTOMATISATION A CHANGÉ LES COMPÉTENCES

[...] Le travail ouvrier dans l'industrie jusqu'aux années 1980 était marqué par le modèle tayloro-fordiste, caractérisé par des tâches répétitives et une hiérarchie forte qui imposait aux ouvriers leurs process de travail ; avec le développement des nouvelles formes d'organisation du travail dans les usines et l'accroissement de l'emploi ouvrier dans le secteur tertiaire, ce sont de nouvelles modalités de l'activité, plus centrées sur l'autonomie des travailleurs et la flexibilité dans l'agencement des tâches productives, qui se développent progressivement. [...]

Cette flexibilité accrue s'est cependant traduite par le développement de formes d'emplois atypiques chez une partie des ouvriers (intérims, contrats à durée déterminée, temps partiels subis), qui a débouché sur un certain dualisme entre, d'une part, des ouvriers qualifiés relativement épargnés par cette précarisation et, d'autre part, des ouvriers non qualifiés touchés de plein fouet par cette nouvelle instabilité et par le chômage.

Enfin, ces « nouveaux ouvriers » travaillent globalement dans des entreprises de taille plus petite [...]. Cela a bouleversé le cadre de travail d'une partie du monde ouvrier, qui trouvait auparavant sa force et sa cohérence dans des rassemblements autour de gigantesques bassins d'emplois dépendant d'une ou de quelques grandes entreprises. Définitivement, le monde ouvrier est bien plus divers qu'il ne l'a jamais été. ●

(1) Retrouvez l'intégralité de cet article sur http://www.scienceshumaines.com.
(2) Catégories socioprofessionnelles.

En savoir +

→ Après la publication – au troisième trimestre 2013 – d'un premier article intitulé « Le boom des employés », *les Cahiers de la retraite complémentaire*, avec l'autorisation de la revue *Sciences humaines*, poursuivent l'édition d'articles parus en mai 2012 dans le numéro spécial n° 237, « Qui sont les Français ? Portrait d'une société ».

Informatique —

Le système d'information décisionnel pour la retraite complémentaire (SID-RC), dont le déploiement commencera à la fin de l'année, permettra aux partenaires sociaux et aux managers d'améliorer leurs analyses et d'affiner leurs décisions, sur la base d'informations normalisées et communes à tous. Une étape importante en vue du produit unique de la retraite complémentaire.

SID-RC : un cadre de pilotage performant pour les régimes

Dès 2009, le schéma directeur informatique avait proposé de renforcer les outils de pilotage de la retraite complémentaire en mettant à la disposition des fédérations et des institutions des données fiables et cohérentes. Ainsi démarrait en 2012 le projet SID-RC, système d'information décisionnel des régimes, dont le sponsor est Gilles Pestre, directeur délégué et directeur technique du GIE Agirc-Arrco. « L'objectif d'un SID est de récupérer des masses d'informations de nature très diverse, de restituer une information finale de qualité, exhaustive et exploitable, de permettre enfin l'analyse et la réflexion pour la prise de décision. Il doit donc rendre l'information intelligente et intelligible. L'outil doit être souple pour s'adapter aux besoins de toutes les strates managériales. »

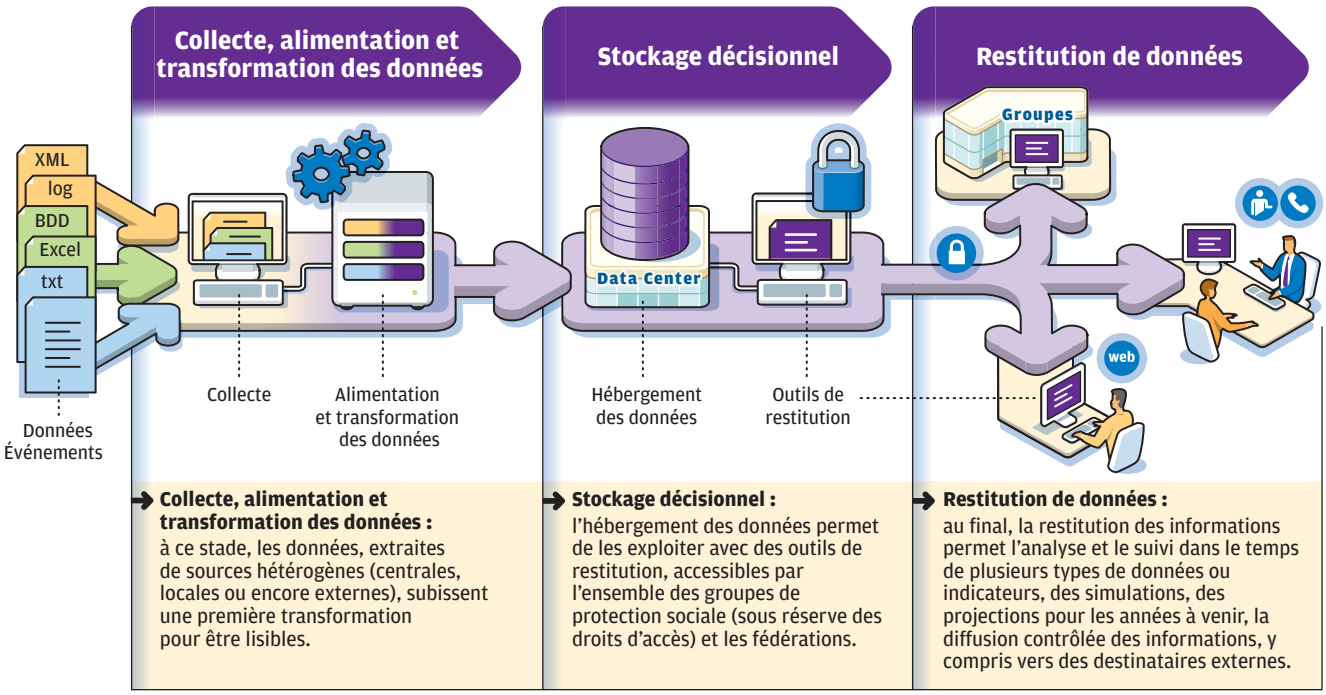
RENFORCER LES OUTILS DE PILOTAGE DES RÉGIMES

Le projet répond à un premier objectif : doter les partenaires sociaux et les décideurs d'un cadre de pilotage commun et complet, utile aux réflexions pour maintenir l'équilibre financier des régimes à court et moyen terme. Le contexte de ralentissement économique, l'évolution démographique, les attentes des individus vis-à-vis de la retraite imposent en effet des instruments de pilotage plus sophistiqués. En période de turbulences, avec un plus faible niveau de réserves, il faut savoir réagir plus rapidement. « Les managers vont de plus en plus avoir besoin d'informations à jour, note Gilles Pestre, et le SID-RC va leur permettre de passer davantage de temps à l'analyse et beaucoup moins de temps à la recherche d'informations. »

Un projet orienté métiers et utilisateurs

→ Le système doit couvrir tous les besoins métiers et apporter des solutions à l'ensemble des utilisateurs identifiés. Le chantier a donc pour parties prenantes les équipes du GIE Agirc-Arrco, du GIRC Agirc-Arrco et des groupes de protection sociale. « Nous consultons des représentants des fédérations et des groupes de protection sociale et nous avons animé des ateliers d'expression des besoins pour définir, ensemble, les indicateurs de pilotage, les tableaux de restitution type, dans le cadre du lot pilote », explique Frédérique Nortier-Ribordy, chef du projet SID-RC. Le lot pilote, qui couvre les liquidations et l'entretien retraite à partir de 45 ans (EIR), a été réalisé à partir de l'expression très détaillée de ces besoins et d'une liste complète d'indicateurs, de sources de données et d'utilisateurs, ainsi que des définitions et méthodes de calcul communes à tous. « Nous avons également dressé une cartographie des utilisateurs : les experts et les utilisateurs professionnels, qui produisent de l'information ou la transforment, et les utilisateurs finaux, qui consomment l'information. » Le déploiement, prévu fin 2014, comprend un plan de conduite du changement, avec des formations et un suivi d'utilisation du produit.

L'architecture du SID-RC


Collecte, alimentation et transformation des données
Stockage décisionnel
Restitution de données
XML
log
BDD
Excel
txt
Données
Événements
Collecte
Alimentation et transformation des données
Data Center
Hébergement des données
Outils de restitution
Groupes
web
Collecte, alimentation et transformation des données : à ce stade, les données, extraites de sources hétérogènes (centrales, locales ou encore externes), subissent une première transformation pour être lisibles.
Stockage décisionnel : l'hébergement des données permet de les exploiter avec des outils de restitution, accessibles par l'ensemble des groupes de protection sociale (sous réserve des droits d'accès) et les fédérations.
Restitution de données : au final, la restitution des informations permet l'analyse et le suivi dans le temps de plusieurs types de données ou indicateurs, des simulations, des projections pour les années à venir, la diffusion contrôlée des informations, y compris vers des destinataires externes.

VERS LE PRODUIT UNIQUE DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le projet répond également à un deuxième objectif : fiable, complet, pertinent, le système concerne non seulement le pilotage technique et financier des régimes mais aussi le pilotage stratégique et opérationnel du produit retraite. Le système d'information décisionnel est l'un des éléments nécessaires à l'émergence du produit unique de la retraite complémentaire, un produit national et interprofessionnel commun aux fédérations et institutions de retraite des régimes Agirc et Arrco, ainsi qu'aux plates-formes informatiques. Il devra également concourir à mieux maîtriser les ressources et les dépenses de gestion de la retraite complémentaire.

UN PROJET « RÉGIMES »

Le projet consiste avant tout à partager le même type d'informations, à mutualiser les données utiles, pour parvenir à un pilotage performant et cohérent des régimes. Le chantier implique ainsi un travail d'harmonisation. « Nous élaborons un langage commun. Il faut qu'un chiffre, un indicateur, signifie la même chose pour l'ensemble des utilisateurs, avec le même mode de calcul, sur la même période », explique Gilles Pestre. Ce dictionnaire commun couvrira un champ de données très vaste.

Le système sera, à terme, alimenté par les référentiels nationaux – Entreprises (RNE), Adhésions (RNA), Individus (RNI). Il pourra également être alimenté de données en provenance d'autres organismes, comme les données de durées d'assurance des régimes de base, par exemple. Il contiendra toute information, y compris des données qui ne sont pas utiles de manière récurrente mais qui peuvent être sollicitées ponctuellement. Enfin, le SID-RC permettra de répondre très vite et très facilement à des demandes externes, comme par exemple celles de l'Igas ou de l'Apec.

Parties prenantes des grands projets nationaux tels que le Répertoire de gestion des carrières unique (RGCU), la DSN ou le droit à l'information qui va désormais être mis en œuvre par la future Union des institutions et services de retraites (UISR), l'Agirc et l'Arrco se positionnent comme des acteurs majeurs de ces projets. « En contribuant à alimenter des bases nationales, l'Agirc et l'Arrco se positionnent comme des acteurs incontournables de l'adaptation du système de retraite français. Avec le SID-RC, nous pourrons également fournir des données aux autres régimes. Et nous serons dans les meilleures conditions pour promouvoir le pilotage paritaire et contributif de nos régimes de retraite complémentaire », conclut Gilles Pestre. ●

Comprendre —

Les fédérations viennent de définir **une nouvelle feuille de route pour l'action sociale.** Elle comporte quatre orientations prioritaires pour la période 2014-2018. Du retour à l'emploi des personnes les plus vulnérables jusqu'à l'accompagnement de l'avancée en âge, les orientations s'inscrivent en parfaite cohérence avec les enjeux de notre société.

Action sociale : Un engagement réaffirmé

L'action sociale de l'Agirc et de l'Arrco s'adresse aux ressortissants des régimes en situation de fragilité, qu'ils soient actifs, chômeurs ou retraités. Depuis plusieurs années, les fédérations définissent un cadre et des objectifs communs aux institutions, garantie d'une plus grande efficacité et d'une meilleure visibilité. L'action sociale vise à faire évoluer les réflexions, mener des expérimentations, mettre en œuvre et généraliser les actions les plus pertinentes, en particulier dans le domaine de la prévention et de l'accompagnement de l'avancée en âge. Sur la base du bilan des orientations prioritaires 2009-2013 et de l'analyse des tendances lourdes des besoins des publics les plus fragiles, les régimes ont fixé un nouveau cap : quatre orientations prioritaires et un socle commun d'actions pour les années 2014-2018. Une mise en ordre de bataille pour affronter les défis qui s'annoncent en matière d'adaptation de la société au vieillissement de la population et de retour à l'emploi des actifs fragilisés par la crise économique. ●

Entre 1,74 et 2,24 millions

de personnes seront en situation de dépendance en 2040 contre 1,165 million en 2010.

Source : Dress.

Le contexte

→ En 2060, selon les dernières projections de population de l'Insee, un tiers de la population vivant en France métropolitaine sera âgée de plus de 60 ans, dont la moitié aura 75 ans ou plus. Au-delà de la question du financement, la société doit s'adapter aux conséquences du vieillissement de la population, notamment à travers une politique globale de prévention et d'accompagnement du grand âge.

→ Le contexte socio-économique a fait ressurgir des situations individuelles de précarité jusque-là oubliées ou marginalisées. En France, la perte d'emploi est le premier déterminant de la pauvreté.

Comprendre —

Au cours des cinq dernières années, l'action sociale des institutions de retraite complémentaire devait mobiliser 70 % des dotations sociales pour la prévention du vieillissement et l'accompagnement de la perte d'autonomie. **Un engagement coordonné qui a permis de déployer les actions et les prestations** auprès d'une population plus importante et de promouvoir les solutions parfois très innovantes de l'action sociale Agirc-Arrco.

2009-2013 :
Un bilan encourageant,
des actions efficaces et visibles

Les régimes Agirc et Arrco avaient défini, pour la période 2009-2013, trois orientations prioritaires centrées sur l'avancée en âge : développer la prévention, prolonger l'autonomie à domicile des personnes âgées ou handicapées et accompagner la perte d'autonomie en structures collectives. Ces cinq années ont permis de structurer un socle commun de 15 actions déployées par les institutions à l'intention des ressortissants de l'Agirc et de l'Arrco. L'adoption de ce socle commun a transformé les modes de coopération entre les institutions et rendu l'action sociale de la retraite complémentaire plus efficiente et visible pour les publics concernés et les autres acteurs de la sphère sociale. Action par action, les résultats sont probants.

LE RÔLE DE LA PRÉVENTION

Les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco disposent désormais d'un solide cahier des charges qui définit leur mission, le contenu du parcours de prévention (individuel et collectif) et la démarche médico-psycho-sociale. Le « modèle » proposé par l'Agirc et l'Arrco et les études réalisées auprès des personnes fréquentant les centres ont démontré l'efficacité de la prévention en général et de la démarche proposée. Désormais, plus de 20 000 parcours de prévention sont accomplis chaque année, un nombre qui augmente mécaniquement avec la création de nouveaux centres. Le parcours comprend un diagnostic, des ateliers mémoire, équilibre, nutrition, etc. « En cinq ans, explique Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco, nous sommes passés de 8 à 17 centres, favorisant ainsi un accès plus large à nos ressortissants. »

L'INTÉRÊT D'AGIR ENSEMBLE

L'objectif est atteint également en ce qui concerne le déploiement des prestations « Sortir Plus », « Aide à domicile momentanée » et « Bien chez moi ». Après une phase d'expérimentation, ces services ont été généralisés ou sont en voie de l'être auprès des allocataires des institutions de retraite. « Agir ensemble nous a permis d'aider davantage d'allocataires sans nous amener à renoncer à nos spécificités ni à notre souci de proximité. Nous souhaitions mettre en œuvre des services originaux, simples et de qualité. Ceux que nous avons mis en place répondent à cet objectif. Nous avons soigneusement évité l'empilage de services et nous avons veillé à la cohérence de nos prestations qui sont

complémentaires de celles d'autres acteurs », souligne Benoît Raviart, directeur de l'action sociale institutionnelle AG2R La Mondiale.

En matière d'aide aux aidants et de prévention, les comités régionaux de coordination de l'action sociale Agirc-Arrco (CRCAS) – qui travaillent au plus près des populations – sont eux aussi montés en puissance : leur catalogue de prestations est ainsi passé de 51 actions en 2008 à 551 en 2012 ! « Le fruit, pour Laurent Huyghe, directeur de l'action sociale Humanis, de la professionnalisation du pilotage et des méthodes, mais aussi de la dynamique inter-régimes qui favorise la coordination et l'échange avec la Cnav d'informations sur les actions collectives et l'orientation des retraités. »

UNE ACTION FORTE SUR LE PARC DES ÉTABLISSEMENTS [1]

En ce qui concerne le parc des établissements sanitaires et médico-sociaux propriété Agirc-Arrco, des entités de pilotage ont été mises en place pour favoriser la coopération

17

En 5 ans, le nombre de centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco est passé de 8 à 17.

inter-établissements du réseau, optimiser son fonctionnement professionnel et favoriser le dialogue avec les Agences régionales de santé (ARS). « Cela nous a permis de valoriser ce qui était fait dans les établissements et de favoriser la démultiplication des actions les plus utiles », confirme Hugues du Jeu, directeur de l'action sociale chez Malakoff Médéric. Des actions ont par ailleurs été engagées sur la qualité du parc. « En cinq ans, nous sommes clairement montés en qualité, tant au niveau du bâti adapté aux déficits sensoriels et cognitifs qu'au niveau des personnels qui ont été sensibilisés ou formés à la complexité des besoins des résidents », affirme Franck Apelian, directeur de l'action sociale de Pro BTP. À noter : 80 % des projets de réhabilitation intègrent les concepts de haute qualité environnementale (HQE).

Agir ensemble a été essentiel pour donner de la visibilité aux actions ainsi conduites et être exemplaire au regard de la sphère publique et sociale. Aussi solide soit-il, un tel bilan ne constitue pour autant qu'une étape. « Il nous reste du chemin à parcourir : généraliser les actions les plus utiles, les approfondir, imaginer de nouvelles réponses aux besoins émergents. Pour être innovants, nous devons nous appuyer sur la créativité des institutions et, plus encore qu'hier, trouver de nouveaux modes de coopération afin de mettre à profit les synergies qui existent aujourd'hui », conclut Anne Saint-Laurent. ●

(1) 6 800 places dans 67 établissements dont 82 % en gestion maîtrisée par les institutions de retraite complémentaire.

Les chiffres clés 2012, action par action

→ La santé en mouvement :
favoriser la pratique d'une activité physique régulière pour les personnes de moins de 75 ans.
- **317** participants aux conférences.
- **102** participants aux ateliers.
- **37 %** des participants ont repris une activité physique.

→ Sortir plus :
permettre aux plus de 80 ans en situation d'isolement de se faire accompagner, à pied ou en voiture, lors de leurs sorties.
- **200 000** sorties.
- **44 800** bénéficiaires.

→ Les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco :
proposer des bilans médico-psycho-sociaux préventifs et personnalisés aux personnes actives, préretraitées et retraitées, publier des études nationales sur le bien vieillir.
- Plus de **20 000** personnes bénéficiaires.
- **4** études nationales entre 2009 et 2013.

→ Aide à domicile momentanée :
organiser l'intervention rapide de professionnels qualifiés pour aider ponctuellement, à domicile, des personnes âgées fragilisées.
- Depuis le 1er janvier 2012, **300 000** heures attribuées à **42 000** personnes.

→ Bien chez moi :
apporter des réponses individualisées (visite à domicile, conseils personnalisés) en matière d'adaptation des logements des personnes âgées ou personnes handicapées souhaitant continuer à vivre dans leur domicile.
- Près de **2 000** visites réalisées par des ergothérapeutes, en phase expérimentale.

→ L'aide aux aidants :
soutenir les aidants et prévenir leur épuisement.
- **285** actions mises en place auprès de **31 000** aidants familiaux (ateliers, conférences, séjours de répit, forums locaux, formations, théâtre, débats).

→ Entités de pilotage :
- **3** entités de pilotage ont été mises en place ainsi qu'un comité stratégique et un conseil scientifique organisés au travers d'une coordination nationale animée par les fédérations.

Comprendre —

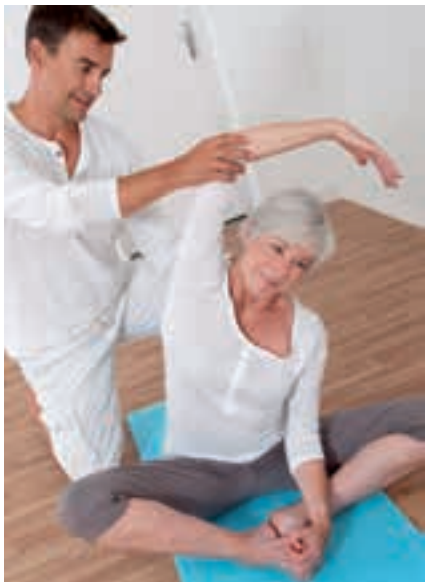
Les quatre orientations prioritaires 2014-2018[1] continuent de mobiliser les initiatives et les actions autour de la prévention et des conséquences du vieillissement tout en prenant davantage en compte les besoins des aidants. Elles intègrent également une nouvelle préoccupation : le soutien au retour à l'emploi des personnes les plus fragiles.

2014-2018 : Affirmer et développer notre action

SOUTENIR LE RETOUR À L'EMPLOI DES ACTIFS LES PLUS FRAGILES

Il s'agit là d'une nouvelle orientation prioritaire répondant au besoin des populations les plus fragiles face à l'emploi : chômeurs de longue durée ou personnes en situation de handicap, y compris psychique. Les situations de rupture ont un impact fort à la fois sur le niveau et les conditions d'accès à la retraite de ces publics, sur le montant des droits attribués par les régimes et sur celui des cotisations perçues.

Avec un taux de retour à l'emploi supérieur à 50 %, l'expérience acquise par les institutions de retraite complémentaire dans le retour à l'emploi des populations les plus fragiles a montré qu'il était possible d'agir efficacement *(voir témoignage p. 19)*. Si des expérimentations existent localement, il s'agira au cours des cinq prochaines années de renforcer, en complémentarité des autres acteurs sociaux, le retour à l'emploi pour les personnes en situation de fragilité. Il conviendra également de favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, en particulier psychique.



DONNER LES CLÉS DU BIEN VIEILLIR

Malgré l'implication de nombreux acteurs dans le domaine de la prévention et du bien vieillir, les besoins demeurent considérables. En matière d'espérance de vie sans incapacité (EVSI), la France ne se situe qu'au dixième rang européen.

Au travers de la prévention primaire, les activités physiques et le lien social constituent pourtant des facteurs sur lesquels il est possible d'agir pour bien vieillir. Selon des évaluations internationales, l'intégration à tous les niveaux d'une dynamique préventive peut générer jusqu'à 40 % d'économies pour le système de santé[2].

Les régimes Agirc et Arrco ont contribué à faire la preuve de l'importance de la prévention : études épidémiologiques sur les déterminants du bien vieillir, incitation à la reprise d'une activité physique pour des retraités sédentaires (programme « La santé en mouvement »), démonstration de l'importance du lien social (« Sortir Plus »)…

Pour les cinq années à venir, les régimes se fixent trois objectifs :

- renforcer les démarches de prévention primaire et en développer l'accès aux actifs de plus de 50 ans ;
- promouvoir ou encourager l'engagement social des retraités ;
- développer des actions destinées à lutter contre la vulnérabilité liée à l'avancée en âge.

AIDER LES AIDANTS FAMILIAUX

En France, on estimait en 2008 à 4,3 millions le nombre de personnes aidant un proche âgé et à 4,5 millions le nombre de personnes aidant un proche en situation

de handicap. Cette population est d'autant plus fragilisée que ses besoins propres sont oubliés. Et les conséquences sont lourdes en termes de morbidité et de mortalité. Selon une étude internationale, la surmortalité moyenne de l'aidant d'un proche âgé se situe à 63 % par rapport à sa génération de référence[3].

L'actuelle dispersion des réponses du point de vue géographique et la modestie des

>>>

Repères

Prospective métiers

Un séminaire « Prospective et Compétences » avait réuni, les 2 et 3 avril 2012, les directeurs de l'action sociale des groupes de protection sociale. Ils ont identifié, à cette occasion, six tendances d'évolution des métiers de l'action sociale :

- renforcer la lisibilité et la visibilité de l'action sociale ;
- rester en prise avec les besoins sociétaux ;
- mieux satisfaire les besoins des actifs ;
- faire émerger les modèles qui intègrent de nouvelles logiques économiques ;
- optimiser les partenariats ;
- s'adapter à toujours plus d'univers différents.

Sur la base de ces travaux, l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche retraite complémentaire et prévoyance a élaboré un profil prospectif des métiers de l'action sociale.

Cette étude a été présentée lors de la conférence « Métiers en mouvement » du 14 janvier 2014, organisée par l'Observatoire.

Elle a pour finalité de nourrir la réflexion des partenaires sociaux et des directions des ressources humaines des groupes de protection sociale, dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

En 2012, 788 collaborateurs des groupes de protection sociale travaillaient en CDI dans un métier de l'action sociale, dont 96,7 % dans les métiers de chargé de développement social (projets d'action sociale collective) et de chargé d'intervention sociale (mise en œuvre des prestations d'action sociale individuelles).

Parmi les activités appelées à se développer ou à se renforcer, on peut citer les activités de veille informative, la démarche d'accompagnement-conseil personnalisé ou encore les activités d'ingénierie technique et financière.

En savoir +

→ *Le Profil prospectif des métiers de l'action sociale* est consultable en ligne sur le site Internet http://obsmetiers.rcp-pro.fr

>>>

solutions apportées au regard des enjeux nécessitent un renforcement des dispositifs d'accompagnement et la mise en place d'un cadre définissant les bonnes pratiques.
Sur la période de 2009 à 2012, plus de 105 000 aidants familiaux ont été accompagnés *via* les comités régionaux de coordination de l'action sociale Agirc-Arrco (CRCAS) ou directement par les institutions de retraite complémentaire.

Les régimes Agirc et Arrco vont poursuivre et renforcer leur engagement en favorisant l'émergence de solutions permettant aux aidants de préserver leur vie personnelle et professionnelle. Il s'agira de rompre l'isolement et de faciliter l'accès aux solutions de répit mais aussi de proposer des soutiens psychologiques pendant et après les situations d'aide.

AIDER LE GRAND ÂGE EN PERTE D'AUTONOMIE

Les personnes âgées en perte d'autonomie ont le plus souvent à choisir entre le « tout domicile » ou le « tout établissement ». Le domicile est généralement privilégié par réticence vis-à-vis de l'établissement, et aussi par méconnaissance de la variété des réponses alternatives. À l'inverse, l'établissement est souvent recherché, par l'aidant en particulier, alors que des solutions d'accompagnement à domicile n'ont pas été explorées.

Les actions innovantes du socle commun déployées entre 2009 et 2013 (offre de diagnostic habitat « Bien chez moi », « Aide à domicile momentanée », « Sortir Plus », action en faveur de l'émergence de logements adaptés…) ont notamment permis de faire émerger une diversification des solutions contribuant au soutien au domicile.
Pour les cinq années à venir, les régimes de retraite complémentaire entendent proposer, en complémentarité avec les autres régimes, des solutions adaptées à la personne dans son lieu de vie ordinaire mais aussi soutenir l'émergence de nouvelles solutions d'hébergement. La mission ECO Hébergement sera renforcée ; les partenariats nécessaires à cette mission seront consolidés. Quant au parc de 67 établissements — propriété des régimes —, l'évaluation du plan médico-social et sanitaire, dont les conclusions sont attendues pour septembre 2014, permettra de définir des objectifs qualitatifs et les conditions d'optimisation du fonctionnement des établissements à mettre en œuvre. ●

Des objectifs… sous contraintes

→ Ces orientations ambitieuses ne doivent pas faire oublier le contexte global des régimes de retraite complémentaire et justifient pleinement un cadre structurant pour la prochaine période. « Non seulement les moyens consentis (dotation sociale) devront être affectés à des actions prioritaires et atteindre le taux de 80 %, mais les charges globales devront être maîtrisées. L'année 2014 sera celle de la préparation des futurs contrats d'objectifs entre fédérations et institutions qui préciseront ces conditions de maîtrise des charges globales et d'optimisation des coûts de gestion. Pour l'action sociale Agirc et Arrco, il s'agit d'être cohérent dans la durée et de faire preuve d'efficience en termes de moyens », précise Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco.

(1) Circulaire Agirc-Arrco 2014-3-DAS du 17 janvier 2014. www.agircarrco-actionsociale.fr.

(2) Brent C J., Savitz L A. How intermountain trimmed health care costs through robust quality improvement efforts. Health Affairs (Millwood) 2011 ; 30 (6), p. 1185-1191.

(3) Schulz R., Beach R. Caregiving as a risk factor for mortality : the Caregiver Health Effects Study, Journal of the American Medical Association, 15 décembre 1999, 282 (23) ; 2215-9.

Témoignage

Dominique Fauque,
directrice de l'action sociale du Groupe Klesia

« Nous avons développé un savoir-faire de l'accompagnement vers l'emploi »

« À travers notre espace emploi, nous avons développé un véritable savoir-faire, une connaissance approfondie de l'accompagnement des actifs dans le retour à l'emploi. Nous ne nous substituons pas aux dispositifs légaux : les personnes qui viennent nous voir le font le plus souvent parce qu'elles se trouvent dans une impasse, sans être en capacité de se mobiliser seules dans leur recherche d'emploi. Nous leur proposons un accompagnement personnalisé qui commence par un entretien préalable à l'admission permettant de vérifier leur motivation et l'intérêt pour elles de s'engager dans cette démarche.

Au cours des trois mois (renouvelables) que dure cet accompagnement, elles sont reçues en entretien individuel et orientées vers les ateliers collectifs qui vont les aider dans leurs démarches (construction de CV, entraînement à l'entretien d'embauche, conversation en anglais, etc.), mais nous les accompagnons de manière plus globale dans toutes leurs difficultés : sociales, personnelles, de santé, de logement…

Notre conviction est qu'il ne faut pas circonscrire le soutien au domaine de l'emploi mais mettre en place une démarche permettant de traiter l'ensemble des difficultés.

Autre condition de réussite : que l'accompagnement se poursuive au-delà du retour à l'emploi ou de la formation car la réadaptation à l'environnement professionnel n'est pas facile quand on est resté éloigné d'un emploi trop longtemps. »

Ce qu'il faut retenir

➔ **Le sens de l'action sociale pour l'Agirc et l'Arrco :** démontrer l'intérêt ou la faisabilité d'une action et accompagner le déploiement de cette expérimentation pour que d'autres acteurs la pérennisent.

➔ **Des orientations prioritaires, pour quoi faire ?**
Face aux enjeux, travailler ensemble à la réalisation d'objectifs cohérents est une nécessité absolue pour donner la force, l'efficacité et la visibilité que requiert l'action sociale dans un contexte en constante évolution.

➔ **Des orientations, des axes et des actions**
Les orientations sont déclinées en axes stratégiques incluant des actions dites de niveau 1, pilotées par les fédérations dans le cadre du socle commun et des actions dites de niveau 2, c'est-à-dire engagées à l'initiative et sous la responsabilité des institutions de retraite complémentaire.

"Dans un environnement en mutation, la faculté d'innovation, d'exemplarité et de complémentarité de l'action sociale Agirc-Arrco ne pourra que conforter sa crédibilité et sa légitimité. Le savoir-faire et le faire-savoir sont indissociables pour les cinq années à venir."

Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco

360 millions d'euros
C'est le budget annuel de l'action sociale Agirc-Arrco

➔ **Calendrier**
La journée de lancement des orientations prioritaires 2014-2018 a lieu le 13 mai 2014.

Formation des administrateurs —

Le 6 février 2014, **Liliane Bourel (FO) et Jean-Étienne Martineau (Medef)** participaient à la formation intitulée « La retraite complémentaire et les enjeux européens ». Quels enseignements en ont-ils tirés ? Premières impressions à la sortie de la formation.

Les retraites, vues

Liliane Bourel (FO)

« Il est aujourd'hui nécessaire d'avoir une vision élargie »

Liliane Bourel souligne qu'elle a vécu dans un univers familial nourri de passion européenne. Elle en est très imprégnée. « Il est aujourd'hui nécessaire d'avoir une vision élargie, affirme-t-elle, car la législation européenne intervient dans nos retraites, notamment sur les provisionnements. Tout ce qui peut contribuer à comprendre la gestion des retraites est utile. »
Ce qu'elle retire de cette formation ? « Si le monde européen de la retraite est complexe, je reste convaincue que les Français ont un bon système. La retraite par répartition a bien absorbé le choc de la crise, alors que les fonds de pension se sont effondrés. Je retiens surtout deux aspects importants : le système de retraite français est pris en compte dans les budgets publics ; c'est un acteur économique à part entière. Par ailleurs, les régimes Agirc et Arrco ont fait le choix d'entrer dans la coordination de la Sécurité sociale plutôt que d'adhérer au principe de libre prestation de services applicable aux organismes privés. Plus globalement, cette formation nous apporte des éléments de comparaison, des arguments, des pistes de réflexion par rapport aux futures retraites, notamment sur la non-discrimination et l'égalité hommes-femmes. J'ai découvert qu'il existe des fonds de pension à gestion paritaire. Cela nous donne une vision des erreurs qui ont pu être commises et que nous devons éviter de reproduire chez nous. On n'apprend jamais assez sur les règles de gouvernance. »

> "Si le monde européen de la retraite est complexe, je reste convaincue que les Français ont un bon système."
>
> **Liliane Bourel** / administratrice de la sommitale du groupe Agrica et de l'institution CCPMA Prévoyance.

Focus

« Il y a une forte demande de connaissance des administrateurs sur la situation des retraites dans les 28 États de l'Union. »
Cécile Vokléber

Les thèmes abordés

→ Cécile Vokléber, responsable de l'unité Questions européennes à la direction du cabinet du GIE Agirc-Arrco, et Arnauld d'Yvoire, secrétaire général de l'Observatoire des Retraites, sont les deux experts qui assurent cette formation. Dans sa partie, « Le droit européen et les retraites », Cécile Vokléber souligne notamment un certain nombre de décisions politiques qui ancrent le positionnement des régimes Agirc et Arrco (coordination technique avec les régimes de la Sécurité sociale, intégration de l'Agirc

« Il faut chercher à s'améliorer à la lumière de ce qui se passe ailleurs. »

Jean-Étienne Martineau / administrateur de Klesia Retraite Agirc, Klesia Retraite Arrco et Klesia Prévoyance.

d'Europe

Jean-Étienne Martineau (Medef)

« Cette formation nous donne des pistes de réflexion »

Ancien secrétaire général de la Fédération des syndicats pharmaceutiques de France, Jean-Étienne Martineau a eu l'occasion de siéger dans plusieurs organismes européens. « De cette formation, j'attendais avant tout un panorama des retraites, pour savoir où nous situer par rapport aux différents systèmes et aux problématiques de chaque pays. Il faut chercher à s'améliorer à la lumière de ce qui se passe ailleurs. Cela peut éventuellement influencer nos décisions. »

Quels enseignements retire-t-il de cette formation ? « D'abord, je ne crois pas que nous verrons dans un avenir prochain un système européen unique, tant les régimes de retraite sont différents d'un pays à l'autre. On retrouve dans ces régimes de retraite, sans doute de manière moins marquée, les particularités qu'on observe dans les systèmes de protection sociale en vigueur dans chaque pays. C'est d'ordre culturel. Mais nous nous apercevons aussi que tous les pays d'Europe, quel que soit leur système, sont confrontés plus ou moins aux mêmes problématiques : allongement de la durée de vie, avec de plus en plus de retraités et de moins en moins de cotisants… Cette formation est une bonne initiation. Elle donne une ouverture et des pistes de réflexion. »

et de l'Arrco dans les comptes publics, etc.). « La surveillance budgétaire s'opère désormais à Bruxelles et le montant des prestations servies par les régimes Agirc et Arrco représente un quart des dépenses vieillesse de la France. »

De son côté, Arnauld d'Yvoire expose le panorama des régimes de retraite en Europe : « Nous avons le désir naturel de comparer notre système aux autres systèmes européens. Or, rien n'est vraiment comparable du fait de la diversité des régimes et des politiques de retraite. En outre, le niveau de cotisation n'est pas significatif si l'on ne prend pas également en compte le mode de vie. »

« Partout en Europe, la tendance est de relever l'âge de la retraite, de travailler plus longtemps et de sauvegarder les minima sociaux. »

Arnauld d'Yvoire

Demandez le programme !

→ La prochaine session de la formation « La retraite complémentaire et les enjeux européens » aura lieu le 20 octobre 2014, à Paris. N'hésitez pas à vous inscrire. Vous pouvez retrouver toutes les autres formations Agirc-Arrco dédiées aux administrateurs sur le catalogue 2014.

Pour tout renseignement et inscription, contactez Nadine Van Klaveren au 01 71 72 13 89 ou par courriel : nvanklaveren@agirc-arrco.fr.

Site Internet Agirc-Arrco —

La rubrique Documentation du site Internet agirc-arrco.fr donne accès à des informations de référence qui vous permettent de compléter votre connaissance de la réglementation de la retraite complémentaire (entreprises, actifs, retraités) et du fonctionnement des régimes. Vous y trouverez également toutes les publications utiles : guides, brochures, revues, vidéos… Des supports accessibles en quelques clics.

Une documentation diversifiée à votre service

1 Infos réglementaires

→ **Dans cette rubrique, accédez à l'intégralité de la réglementation des régimes Agirc et Arrco** ainsi qu'aux fiches parues dans la publication *Les Cahiers de la retraite complémentaire*, qui présentent de façon synthétique l'essentiel de la réglementation.

2 Circulaires

→ **L'ensemble des circulaires, parues depuis 2005, sont accessibles sur le site.** Ces documents ont pour objet de diffuser les décisions des instances (décisions de la commission paritaire, avenants, délibérations…). Trois types de circulaires sont consultables : les circulaires Agirc-Arrco applicables dans les deux régimes, les circulaires Agirc applicables au régime Agirc, les circulaires Arrco applicables au régime Arrco.

3 Textes de référence

→ **Vous trouverez ici :**

- les textes fondateurs de l'Agirc et de l'Arrco, actualisés après chaque commission paritaire : la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 et les délibérations prises pour leur application ;

- **l'ensemble des accords paritaires nationaux**, depuis 1993 ;

- **les statuts et les règlements de l'Agirc et de l'Arrco** ainsi que le plan comptable Agirc-Arrco.

4 Publications institutionnelles

→ **Cette rubrique vous permet de consulter et/ou de télécharger :**

- des fiches repères pour connaître l'organisation de la retraite en France, le fonctionnement des régimes Agirc et Arrco, leur financement, etc. ;

- les rapports d'activité et de gestion des régimes ;

- des données chiffrées : les résultats des régimes, un historique des valeurs de points et salaires de référence par année, le livret des chiffres clés, etc.

5 Les Cahiers de la retraite complémentaire

→ **Cliquez sur cet onglet pour consulter/télécharger un numéro des *Cahiers de la retraite complémentaire*** ou un dossier des anciens numéros de la revue *Retraite complémentaire Agirc-Arrco* (2004-2010).

6 Documents pratiques

→ **(Re)découvrez les guides d'information à destination :**

- des particuliers (Livret du salarié, Livret du retraité, Cotisations et points, Demande et calcul de la retraite complémentaire, Cumul emploi et retraite complémentaire, Maternité, maladie et points, Chômage et points, Pensions de réversion, etc.) ;

- et des entreprises (Le créateur d'entreprise, Adhésion des entreprises aux institutions de retraite complémentaire, Déclarations sociales et cotisations de retraite complémentaire, Les cas de changement d'institutions de retraite complémentaire, Sommes isolées et cotisations de retraite complémentaire).

→ **Téléchargez les formulaires** réservés aux particuliers (Demande de retraite complémentaire, de retraite tranche C, d'évaluation de retraite complémentaire, de réversion, d'intervention sociale) ou aux entreprises (Choix des institutions d'adhésion, certificat d'adhésion, etc.).

7 La retraite complémentaire en vidéos

→ **Pourquoi une retraite obligatoire ? Comment se constitue votre retraite complémentaire ? Comment accéder à son relevé de situation individuelle ?, etc.**

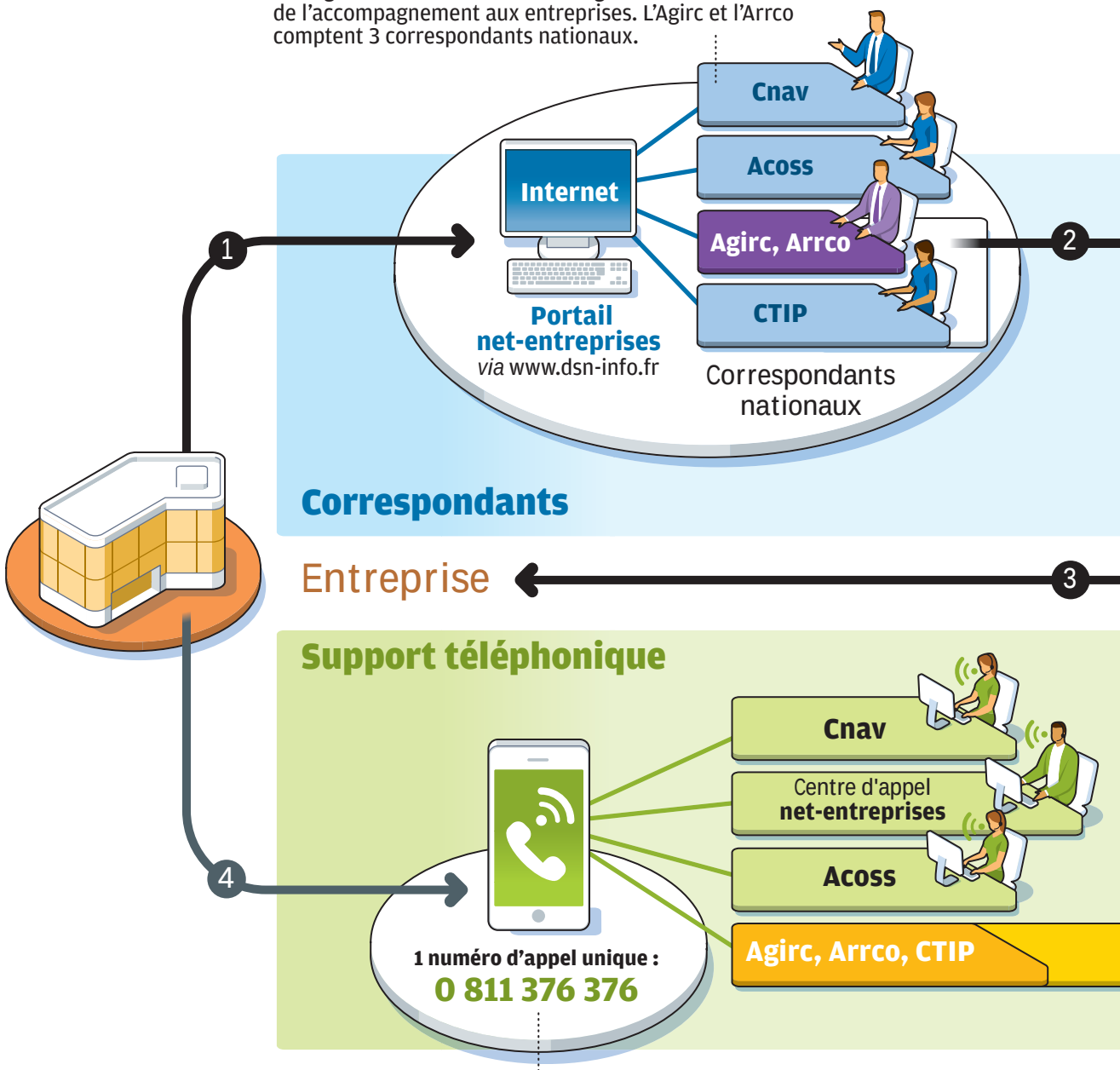
Retrouvez en vidéo toutes les réponses aux questions que vous vous posez sur la retraite complémentaire ou le droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.

DSN —

Cette infographie détaille les circuits d'accompagnement des entreprises pour la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN).

Les circuits d'accompagnement

Le réseau des ONPS [1] est composé de représentants de la Cnav de l'Acoss, de l'Agirc et de l'Arrco. Ils sont les garants de la conduite communautaire de l'accompagnement aux entreprises. L'Agirc et l'Arrco comptent 3 correspondants nationaux.

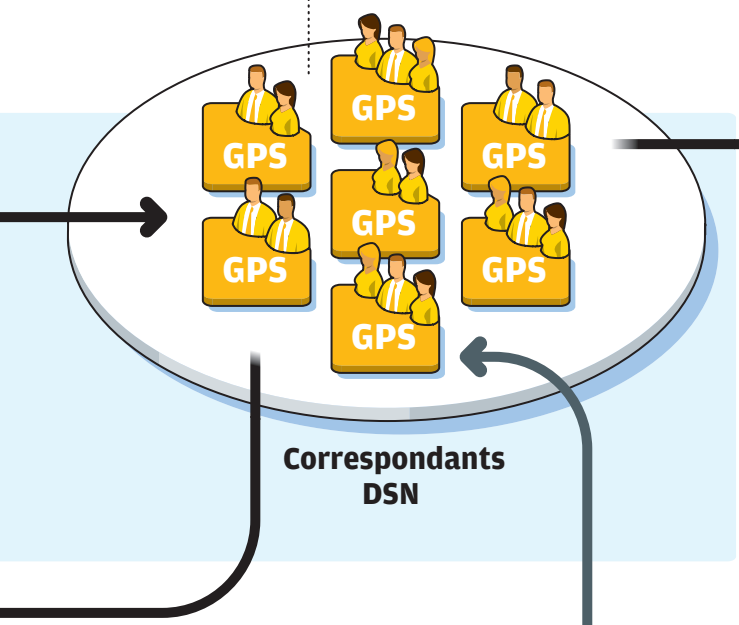


Les appels sont reçus par une plate-forme commune inter-ONPS [1] qui les distribue ensuite vers les 4 plates-formes des ONPS.

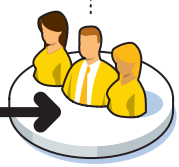
des entreprises

Le réseau des correspondants DSN est composé de 2 à 3 correspondants par GPS. Il est animé par le responsable du projet DSN des fédérations sous forme de séminaires et d'ateliers d'échanges.

Les cercles organisent des rencontres avec le tissu économique local pour faire la promotion de la DSN.



Correspondants DSN



Cercles DSN régionaux

Les appels dirigés vers l'Agirc, l'Arrco et le CTIP sont gérés par la plate-forme téléphonique du groupe Malakoff Médéric qui opère pour l'ensemble des ONPS, comme les 3 autres plates-formes.

Plate-forme téléphonique **Malakoff Médéric**

1. **Les entreprises s'inscrivent** sur le site http://www.dsn-info.fr/. Les demandes sont transmises aux correspondants nationaux *via* le portail Internet net-entreprises.
2. **Les correspondants nationaux de l'ensemble Agirc, Arrco et CTIP** transmettent les sollicitations qu'ils ont reçues de net-entreprises aux correspondants DSN des GPS.
3. **Les correspondants DSN des GPS** contactent les entreprises afin de les accompagner dans la compréhension de la DSN.
4. **Pour toute information sur la DSN, de niveau 1,** les entreprises peuvent composer un numéro de téléphone unique.
5. **Quand les questions dépassent l'expertise de niveau 1,** les conseillers de la plate-forme téléphonique Malakoff Médéric les transmettent aux correspondants des GPS qui prennent alors contact avec les entreprises.

(1) Organismes nationaux de protection sociale.

Données personnelles —

En raison de la nature de leur activité, **les institutions Agirc et Arrco sont tenues au respect du secret professionnel.** L'obligation qui pèse sur les institutions est relativement étendue.

Le secret professionnel

Principes

→ **Parce que la protection des intérêts privés représente un enjeu majeur,** le secret professionnel constitue un garde-fou indispensable dans une société où la frontière entre vie privée et vie publique est de plus en plus ténue. Du médecin à l'avocat, en passant par les administrations publiques, nombreux sont les organismes ou les professions qui, dans le cadre de leurs activités et pour les besoins de celles-ci, sont amenés à traiter des données personnelles et confidentielles et, à ce titre, se trouvent soumis au secret professionnel. Parmi eux, figurent les institutions de retraite complémentaire.

→ **Se résumant pour un professionnel à l'obligation de ne pas divulguer des informations d'ordre privé à des tiers,** le secret professionnel est encadré et protégé par la loi. Punie pénalement[1], la violation de l'obligation du secret professionnel vise « toute révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire ».

→ **Tout professionnel manquant à ce devoir encourt, dès lors, une peine d'emprisonnement et/ou une forte amende.** L'atteinte au secret professionnel est également sanctionnée civilement. Ainsi, la divulgation injustifiée de données personnelles à des tiers peut, lorsqu'elle est source de préjudice, justifier une action en responsabilité contre le professionnel négligent[2].

(1) Articles 226-13 à 226-22 du Code pénal.
(2) Article 1382 du Code civil.

Le contenu de l'obligation de secret professionnel

→ **Le personnel des institutions de retraite complémentaire qui a accès à des données personnelles** dans le cadre de ses fonctions (salariés des institutions, personnels intérimaires, sous-traitants…), doit satisfaire à un certain nombre de règles de confidentialité et de discrétion.

→ **Cette obligation s'applique à l'ensemble des informations relatives aux participants, aux allocataires et aux entreprises adhérentes des régimes.** Sont concernées toutes les informations relatives à une personne physique identifiée ou qui peut l'être, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres (numéro de Sécurité sociale, état civil, références bancaires…).

→ **En l'absence d'une liste exhaustive des données personnelles couvertes par le secret professionnel,** la jurisprudence élargit progressivement la notion pour tenir compte, notamment, des progrès technologiques : la Cour de justice de l'Union européenne a récemment considéré que l'adresse IP d'un ordinateur était une donnée protégée à caractère personnel en ce qu'elle permet l'identification précise des utilisateurs.

Les limites au secret professionnel

→ **Si le secret professionnel garantit à toute personne physique le respect de sa vie privée** et la stricte confidentialité concernant ses données personnelles, ce principe connaît cependant quelques tempéraments. En effet, « dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret professionnel », les institutions sont tenues de communiquer aux tiers autorisés les informations personnelles qu'elles détiennent. À défaut de transmettre les informations sollicitées, ces dernières pourraient engager leur responsabilité à l'égard de ces tiers.

→ **Les hypothèses dans lesquelles les institutions sont exonérées de leur obligation de secret professionnel** sont néanmoins strictement définies et encadrées par la loi.

Chaque texte de loi détermine expressément et, selon les cas, avec plus ou moins de précision la nature, l'étendue, la finalité et les bénéficiaires des informations personnelles et confidentielles qui peuvent être demandées à titre dérogatoire aux institutions.

→ **D'origine légale, la levée du secret professionnel peut être ordonnée en trois catégories :** judiciaire, légale et conventionnelle. Tout d'abord, les institutions ne peuvent pas opposer le secret professionnel aux tiers dûment habilités par une décision de justice. L'illustration la plus fréquente est celle d'un jugement de tutelle ou de curatelle désignant un tiers habilité à représenter ou à assister une personne dans les tâches de sa vie quotidienne. Dans le cadre de son mandat judiciaire, le tuteur ou curateur pourra être amené, le cas échéant, à recueillir auprès des institutions des données d'ordre privé concernant la personne placée sous tutelle ou curatelle.

→ **Les institutions ne peuvent pas davantage résister à une demande, lorsqu'elle est fondée sur un texte de loi spécifique.** À titre d'exemple, le Code général des impôts autorise l'administration fiscale à obtenir de tiers des informations personnelles et confidentielles nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Ainsi sollicitées, les institutions doivent communiquer les éléments d'information qu'elles détiennent sur des participants faisant l'objet d'un contrôle fiscal.

→ **Enfin, le cas peut-être le plus commun est celui du mandat ou de la procuration.** Sur la foi de ce mandat conventionnel régulièrement établi dans les conditions prescrites par le Code civil, les institutions ne peuvent valablement refuser de délivrer au mandataire les informations personnelles et confidentielles qu'elles détiennent sur le mandant.

→ **Mais, en toutes circonstances, le contrôle s'impose.** Les institutions doivent non seulement vérifier la validité de la demande de communication d'information au regard des règles relatives au secret professionnel auxquelles elles restent assujetties par principe, mais également s'assurer qu'elles entrent bien dans le champ d'application du texte invoqué à l'appui de la levée du secret professionnel.

Égalité de traitement —

La Cour de justice de l'Union européenne donne les clés pour apprécier, au regard du droit de l'égalité de traitement, **la licéité de taux de cotisations progressifs en fonction de l'âge** dans un régime d'entreprise.

Une discrimination fondée sur l'âge peut dans certains cas être justifiée et appropriée

La Cour de justice rend de nombreux arrêts sur l'application de l'égalité de traitement dans le contexte de l'emploi et du travail. Au sein de cette jurisprudence abondante, un arrêt rendu le 26 septembre dernier retient l'attention parce qu'il met en lumière, en droit français, l'incompatibilité de la solution retenue avec le régime social applicable en France au financement par les entreprises de dispositifs de retraite supplémentaire. Rendue à propos d'un régime d'entreprise danois, la décision n'en intéresse pas moins les régimes supplémentaires français dans la mesure où le droit français sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail est très proche du droit communautaire.

RAPPEL DES FAITS

En l'espèce, une entreprise finance son régime complémentaire de retraite par des cotisations progressives en fonction de l'âge, le principe étant que plus l'âge augmente, plus la contribution est élevée. Dans tous les cas, l'entreprise prend à sa charge les deux tiers de la cotisation. Ainsi, le taux de cotisation varie de 9 %, avec une participation patronale de 6 % pour les salariés de moins de 35 ans, à 15 %, associés à une part patronale de 10 %. Ce type de dispositif vise à assurer une identité de couverture sur les salaires les plus élevés perçus en fin de carrière. S'estimant victime d'une discrimination fondée sur l'âge, une salariée de moins de 35 ans demande au juge un rappel de cotisations correspondant au taux applicable aux plus de 45 ans.

Par principe, les discriminations fondées sur l'âge sont interdites en droit communautaire. Il s'agit là d'un principe général qui figure dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, laquelle a la même valeur juridique que les traités. Malgré tout, il est admis dans certaines conditions qu'une distinction soit opérée sur la base de ce critère. C'est le cas lorsque la mesure poursuit un objectif légitime, d'une part, qu'elle est nécessaire et proportionnée, d'autre part. En matière de protection sociale complémentaire, le droit communautaire se fait plus précis : « ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, la fixation [...] d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe ».

LA DÉCISION RENDUE PAR LA COUR

La solution dégagée par la Cour résulte d'un raisonnement en trois temps. Tout d'abord, elle réaffirme le principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, ce dont il découle que les exceptions doivent être d'interprétation stricte. En conséquence, deuxième temps du raisonnement, elle constate qu'à la lettre du texte, la progressivité — fondée sur l'âge des salariés — des taux de cotisation à un régime de retraite d'entreprise ne fait pas partie des exceptions expressément admises. Troisième temps de la réflexion, elle considère que la situation doit être appréciée au regard du « droit commun de l'exception », c'est-à-dire qu'il convient de déterminer si la discrimination peut être objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et si la mesure litigieuse est appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif. Tel est le cas en l'espèce. Constitue notamment un objectif légitime celui de permettre aux salariés âgés, au moment de leur embauche dans l'entreprise, de se constituer une épargne retraite raisonnable sur une période relativement courte, tout en mettant à la disposition

des jeunes salariés le même dispositif d'épargne retraite et en leur accordant un salaire net plus élevé du fait du paiement d'une cotisation moindre. La Cour considère qu'un tel objectif tient compte des intérêts de l'ensemble des salariés en vue d'assurer une épargne retraite d'un montant raisonnable, lors du départ à la retraite. L'objectif étant légitime, la progressivité des cotisations respecte-t-elle le principe de proportionnalité ? La Cour estime en l'occurrence que la progressivité des cotisations en fonction de l'âge revêt un caractère approprié au regard de l'objectif. Elle renvoie aux juges nationaux le soin de déterminer si les atteintes résultant de la différence de traitement sont compensées par les avantages retirés du bénéfice du régime. Elle invite la juridiction nationale à prendre en compte le fait que la requérante tirait avantage du régime tout en payant une cotisation salariale inférieure à celle acquittée par un collègue plus âgé.

INCIDENCE EN DROIT FRANÇAIS

Eu égard à cet arrêt, un régime d'entreprise financé par des cotisations progressives en fonction de l'âge ne contrevient pas au principe de non-discrimination en fonction de l'âge dès lors que la différence de traitement qui en découle est appropriée et nécessaire pour atteindre un objectif légitime.

Mais la progressivité des cotisations fondée sur l'âge est susceptible d'être sanctionnée au regard du régime social applicable au financement par l'employeur des retraites supplémentaires d'entreprise. Ainsi, l'exonération des cotisations patronales est subordonnée au caractère collectif des garanties qui doivent couvrir l'ensemble des salariés ou, à tout le moins, une ou plusieurs catégories de salariés. Or, la réglementation exclut expressément que ces catégories puissent être définies en fonction de l'âge des salariés (article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité sociale). Dès lors, on peut penser que l'employeur différenciant les taux de cotisation en fonction de l'âge, quand bien même il serait en règle vis-à-vis du principe de non-discrimination fondé sur l'âge, s'exposerait à une réintégration de la part patronale des cotisations dans l'assiette sociale.

Ces propos illustrent les paradoxes du droit qui, selon le champ d'application considéré, tolère ou bien, au contraire, sanctionne une même mesure. Il sera intéressant de suivre les suites qui seront données en droit français à cette jurisprudence dans l'hypothèse où, à la faveur d'une contestation par un employeur de la réincorporation dans l'assiette des cotisations sociales de la part patronale du financement d'un régime d'entreprise, le contentieux serait porté devant le juge national. ●

« Par principe, les discriminations fondées sur l'âge sont interdites en droit communautaire. Malgré tout, il est admis dans certaines conditions qu'une distinction soit opérée. »

Prix de l'Observatoire des Retraites —

L'Observatoire des Retraites décerne chaque année un ou plusieurs prix récompensant les meilleurs mémoires, thèses ou travaux pour leur apport à la recherche et à la connaissance dans le domaine de la retraite et de la prévoyance. Focus sur les travaux de **Roméo Fontaine** et de **Simon Rabaté,** deux économistes récompensés en 2013.

Deux économistes primés en 2013

Parcours /
➔ Roméo Fontaine, de l'université Paris-Dauphine, a consacré sa thèse au soutien familial aux personnes âgées dépendantes.
➔ Aujourd'hui maître de conférence à l'université de Bourgogne, il collabore aux travaux de la Fondation Médéric Alzheimer.

Thèse de Roméo Fontaine

« UNE ANALYSE ÉCONOMIQUE DES COMPORTEMENTS FAMILIAUX »

Pour Roméo Fontaine, la famille constitue la clé de voûte de la prise en charge des personnes âgées dépendantes, et cela dans tous les pays européens. Seules 15 à 20 % des personnes concernées ne bénéficient d'aucune aide familiale. Cette aide est essentiellement le fait du conjoint. Lorsque celui-ci se retrouve seul et/ou lui-même dépendant, le relais est pris par les enfants. La thèse se concentre sur l'aide apportée par les enfants à leur parent dépendant à domicile, même si leur rôle ne s'arrête pas lorsque leur proche rejoint une maison pour personnes âgées dépendantes.

En France, la prise en charge publique des personnes âgées représentait déjà 1,4 % du PIB en 2010. S'y ajoutent les dépenses supportées par les intéressés et leurs familles, difficilement mesurables, ainsi que les aides apportées par les conjoints et les enfants. La prise en charge publique fait d'autant plus l'objet de débats que les moyens financiers manquent. Faut-il créer une nouvelle branche de la Sécurité sociale ? Faut-il rendre l'assurance dépendance obligatoire ? Ou peut-on et doit-on continuer à compter sur les familles ? La thèse explore cette question de la solidarité familiale et apporte des éléments de réponse très intéressants.

La réduction du nombre d'enfants par famille, l'individualisme, la mobilité géographique incitent à penser que les enfants s'occuperont de moins en moins de leurs parents. La thèse va à l'encontre de cette idée. La probabilité d'être aidé par ses enfants n'apparaît pas corrélée avec le nombre d'enfants dès le moment où l'un des parents, la plupart du temps la mère, demeure seul. En effet, il semble que « la norme sociale de prise en charge d'un parent dépendant ne pèse pas réellement sur les enfants séparément mais sur les fratries dans leur ensemble. La diminution de la taille moyenne des fratries […] devrait donc avoir des conséquences sur les enfants, plus souvent mis à contribution, plutôt que sur les parents. » L'aide provient davantage des filles, et ce, d'autant plus que sa durée augmente. Cette aide se réalise-t-elle au détriment

de l'activité professionnelle ? La plupart du temps, elle pèse sur des quinquagénaires. À 60 ans, 19 % seulement des Européens ont encore un parent en vie. En pratique, les aidants poursuivent leur activité professionnelle, qui leur apparaît souvent comme un facteur d'équilibre, voire un répit. Seuls 11 % d'entre eux la modifient et 2 % renoncent à travailler. Cette constatation conduit à penser que l'augmentation des taux d'activité et le relèvement des âges de départ à la retraite ne remettraient pas en cause l'aide familiale. Elle est aussi une confirmation du bien-fondé de la priorité accordée à « l'aide aux aidants » dans les orientations adoptées pour l'action sociale des régimes Agirc et Arrco, pour la période 2014-2018.

Autre question d'importance, l'aide aux personnes âgées dépendantes apportée par des professionnels se substitue-t-elle à l'aide familiale ? Non, conclut Roméo Fontaine. L'aide professionnelle complète l'aide des enfants. Celle-ci se redéploie, mais ne diminue pas. ●

Mémoire de Simon Rabaté

« LE PARTAGE DES GAINS D'ESPÉRANCE DE VIE »

Parcours /
➔ Simon Rabaté, de l'école d'Économie de Paris, s'intéresse à l'équité en matière de retraite[1].
➔ Son mémoire examine si le principe d'un partage des gains d'espérance de vie entre durée d'activité et durée de retraite, institué par la réforme de 2003, se vérifie dans les faits.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a introduit le principe d'un partage des gains d'espérance de vie : deux tiers au profit de la période d'activité et un tiers au profit de la retraite. Simon Rabaté s'interroge sur la signification de ce principe d'équité avant d'examiner s'il se vérifie dans les faits.

Toutes choses égales par ailleurs, à durée de carrière constante, l'allongement de l'espérance de vie augmente le rendement des cotisations versées, puisque la retraite annuelle à laquelle elles donnent droit sera perçue plus longtemps. Répartir cette augmentation au prorata entre durée de cotisation et durée à la retraite permet de maintenir ce rendement inchangé. De même, si l'on considère que le système de retraite français garantit un « droit au repos », cette répartition des gains d'espérance de vie garantit que la durée du « droit au repos » par rapport à la durée de vie reste la même pour les générations successives.

Mais qu'en est-il en réalité ? La réforme de 2003 s'appuyait sur une carrière type de 20 à 60 ans et une espérance de vie à la retraite de 20 ans. Dans les faits, la durée des études s'est fortement allongée et les périodes de chômage sont nombreuses. L'évolution des durées validées fait apparaître une réalité très différente entre les hommes et les femmes. Celle des hommes ne demeure stable que grâce à la validation des périodes de chômage, alors que celle des femmes augmente et finit, dans les projections, par dépasser celle des hommes, grâce aux majorations pour enfants et à l'assurance vieillesse des parents au foyer notamment.
En conservant la référence de 2003, l'augmentation du nombre de trimestres pour pouvoir partir au taux plein permet-elle de respecter le partage 2/3-1/3 des gains d'espérance de vie ? Non, constate le mémoire. L'espérance de vie à la retraite a absorbé plus de la moitié des gains au lieu du tiers prévu. En revanche, la réforme de 2010, en repoussant l'âge de la retraite de deux années, a fait plus que rattraper le retard. Et, si l'on retient l'évolution moyenne de la durée de carrière validée, l'objectif de 2003 semble à peu près atteint.

La loi du 20 janvier 2014 modifie-t-elle ce constat ? Simon Rabaté remarque [2] qu'elle s'inscrit dans le prolongement de la réforme de 2003. Mais elle stabilise la durée à 43 années pour les générations 1973 et suivantes au motif que la situation financière devrait cesser de se dégrader à partir de 2035. Cet abandon, à terme, de l'objectif d'équité entre les générations semble suggérer, note Simon Rabaté, « la primauté de l'objectif de pérennité du système de retraite sur le principe de l'équité intergénérationnelle dans la réforme de 2003 ». ●

(1) Un sujet également abordé par la *Lettre de l'Observatoire des Retraites* intitulée « Retraite et équité entre générations » et disponible sur le site www.observatoire-retraites.org.
(2) Lire *La Lettre de l'Observatoire des Retraites* n° 20, « Florilège : prix 2011, 2012 et 2013 », décembre 2013, p. 6.

Droit à l'information des actifs —

Chaque année, les régimes de retraite envoient aux assurés un document d'information qui récapitule leurs droits à la retraite. **Bilan de la campagne du GIP Info Retraite** menée en 2013.

Des bénéficiaires globalement

En 2013, les personnes nées en 1963, 1968, 1973 et 1978 – soit 3,6 millions de personnes – ont reçu leur relevé de situation individuelle (RIS) ; celles nées en 1950 et 1953 – soit 1 million de personnes – ont, quant à elles, reçu une estimation indicative globale (EIG).

Premier enseignement de la traditionnelle enquête de satisfaction[1] menée auprès de ces assurés par le GIP Info Retraite : neuf personnes sur dix jugent utile de recevoir systématiquement ce document d'information (deux assurés sur trois jugent cet envoi très utile) et la grande majorité le conserve. Les bénéficiaires sont attachés au support papier (à 77 %) ; on note toutefois une légère progression en faveur de la version numérique (20 % contre 18 % en 2012). Dans leur majorité, les salariés du privé (55 %) retiennent que le document permet un état des lieux de leur situation à l'instant T et 21 % considèrent qu'il permet une projection sur leur retraite.

Huit assurés sur dix, tous régimes confondus, déclarent avoir bien compris le document au moment de sa lecture, un score dans la moyenne de ce qui est observé depuis 2009. Les destinataires des EIG jugent à 87 % que les tableaux des montants estimatifs transmis sont clairs. Pour 42 %, le montant estimé de leur retraite correspond à ce qu'ils attendaient *(voir graphique 1)*.

Enfin, 68 % des personnes interrogées s'estiment globalement bien informées sur leur future retraite. Une grande majorité attend des informations relatives au calcul du montant de leur retraite *(voir graphique 2)*.

L'ENTRETIEN INFORMATION RETRAITE À LA LOUPE

Mis en œuvre pour la première fois en 2012, l'entretien information retraite (EIR) est un rendez-vous que les assurés de plus de 45 ans peuvent solliciter auprès d'un des organismes de retraite. D'une durée moyenne de trente minutes, l'entretien est l'occasion pour l'assuré de faire le point sur l'ensemble de ses droits à retraite constitués tout au long de son parcours professionnel, d'obtenir

Repères

Création de l'UISR

→ **La loi du 20 janvier 2014 met en place une structure de pilotage inter-régimes – l'Union des institutions et services de retraite (UISR) – destinée à reprendre les missions du GIP Info Retraite.** Cette structure s'assurera de la bonne coordination des régimes obligatoires de base et complémentaires autour des nouveaux projets de simplification prévus par la loi : compte individuel de retraite pour chaque Français, simulateur de retraite en ligne pour les actifs, etc.

satisfaits

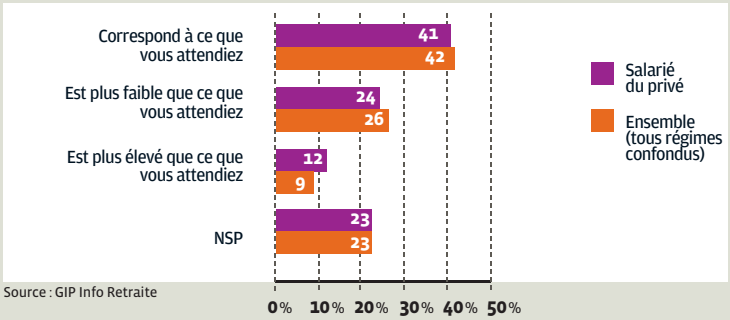
dès 45 ans une estimation des droits futurs selon différentes hypothèses de simulation de carrière et, enfin, de connaître les dispositifs permettant d'améliorer le montant futur de sa pension de retraite.

Demandé majoritairement par les salariés du secteur privé, l'EIR destiné aux 45-54 ans a été, cette année encore, principalement expérimenté par l'Agirc et l'Arrco *(voir les modalités d'entretien ci-contre)*.
L'enquête [2] réalisée par le GIP montre que, dans le cadre du rendez-vous téléphonique, une phase préparatoire – RIS à l'appui – est très appréciée. Certains assurés suggèrent la mise à disposition d'une notice précisant les étapes de l'entretien. Les aînés de plus de 55 ans préfèrent les entretiens en face-à-face, jugés plus rassurants.

Comme en 2012, 95 % des personnes qui ont bénéficié d'un EIR se disent satisfaites des réponses apportées à leurs questions.
À noter : 92 % des bénéficiaires d'une estimation indicative globale jugent le document facile à comprendre. C'est le cas pour 75 % des personnes de 45 à 54 ans ayant obtenu une simulation de retraite (- 5 points par rapport à 2012). ●

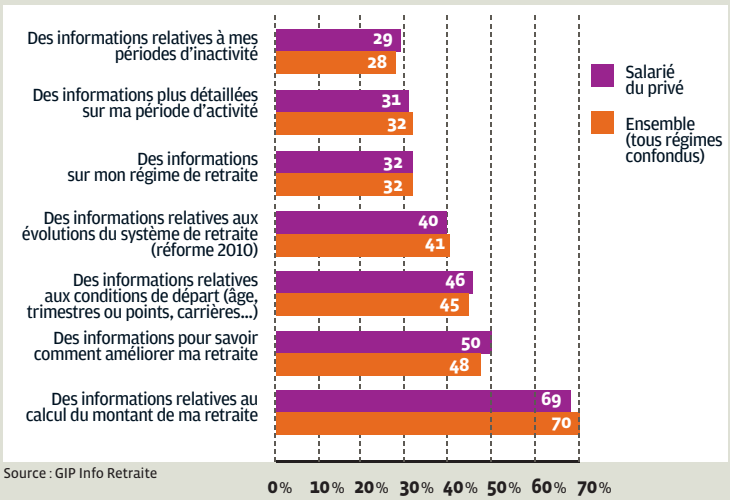
(1) Enquête téléphonique menée auprès de 1 511 personnes, du 7 octobre au 12 décembre 2013.
(2) L'enquête du GIP Info Retraite s'est déroulée en deux temps : une enquête en octobre 2013 portant sur les EIR effectués au 1er semestre 2013 (500 interviews) et une en janvier 2014 portant sur les EIR réalisés au second semestre (807 interviews).

1/ Le montant estimé de votre retraite dans ce document...



Source : GIP Info Retraite

2/ Quels types d'informations souhaiteriez-vous avoir sur votre retraite ? (Plusieurs réponses possibles)



Source : GIP Info Retraite

Modalités des entretiens information retraite réalisés par l'Agirc et l'Arrco en 2013

24 143 EIR ont été réalisés par l'Agirc et l'Arrco en 2013, dont 19 319 à la demande de personnes âgées de plus de 55 ans.

	Entretiens physiques	Entretiens téléphoniques
Groupes de protection sociale	**32 %**	**68 %**
Personnes âgées de 45 à 54 ans	26 %	74 %
Personnes âgées de 55 ans et plus	38 %	62 %
Cicas / plates-formes téléphoniques	**70 %**	**30 %**
Personnes âgées de 45 à 54 ans	63 %	37 %
Personnes âgées de 55 ans et plus	76 %	24 %

Source : DPR Agirc-Arrco

Travailleurs détachés —

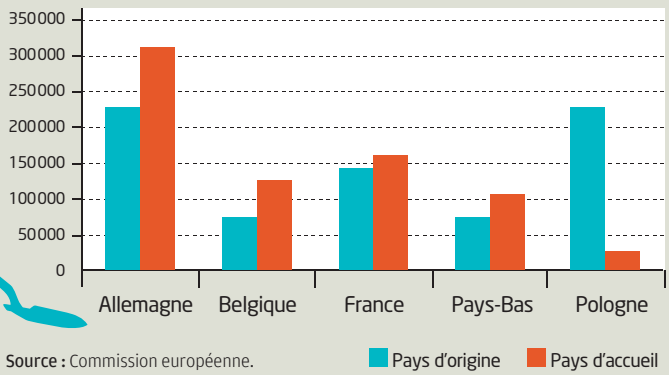
Les ministres des vingt-huit États membres de l'Union européenne se sont accordés, le 9 décembre 2013, sur une proposition de directive visant à **renforcer l'application de la législation en matière de détachement des travailleurs.** Cette proposition vient alimenter le débat dit « du plombier polonais » qui divise les États membres sur les risques de *dumping* social[1] liés à la liberté de prestations de services transfrontières.

Le *dumping* social de nouveau en débat

Afin de lutter contre les abus liés aux détachements de travailleurs au sein de l'Union européenne, les vingt-huit États membres[2] — dont les droits du travail et les niveaux de protection sociale sont hétérogènes — se sont accordés, en décembre dernier, sur des mesures de renforcement des règles. Jusqu'alors, les divergences demeuraient importantes entre les capitales européennes pour réformer une législation en place depuis 1996.

Combien de détachements dans l'Union ?

La France compte parmi les principaux pays d'accueil de détachement — loin derrière l'Allemagne — mais est également le pays d'origine d'un nombre important de travailleurs détachés vers un autre État. En 2011, 160 000 travailleurs détachés ont été déclarés en France.



Source : Commission européenne.

DES ABUS ET DES DÉRIVES

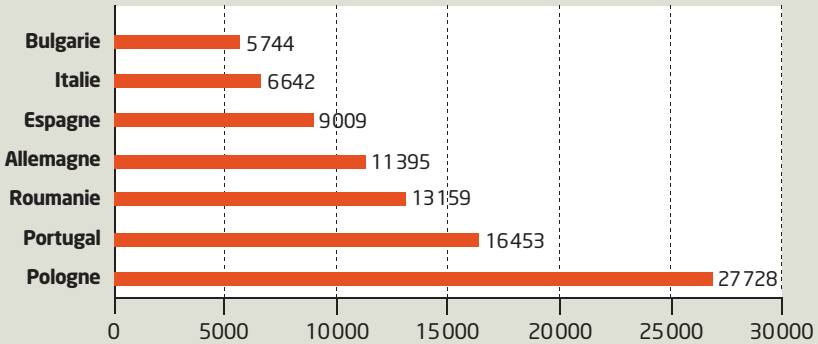
La directive de 1996[3], actuellement appliquée, exige qu'un « noyau dur » ou « socle minimal » de dispositions sociales du pays d'accueil s'applique aux travailleurs détachés. L'objectif est à la fois d'établir une égalité de traitement avec les travailleurs des entreprises locales et d'organiser une concurrence saine entre les entreprises, quel que soit leur pays d'établissement, et ainsi se prémunir du *dumping* social.

Du côté de la Sécurité sociale légalement obligatoire, la coordination de Sécurité sociale organisée par le règlement n°883/2004 prévoit, par exception au principe de territorialité, l'exemption de cotisations aux régimes obligatoires de Sécurité sociale du pays d'accueil (dont les régimes Agirc et Arrco, en France) pendant toute la période de détachement (deux ans, voire davantage en cas d'accords particuliers entre États). En effet, dans un objectif de simplification, les détachés continuent à bénéficier du régime de Sécurité sociale de leur État d'origine.

En revanche, s'agissant des salaires, du temps de travail et des conditions de travail, les entreprises (y compris d'un pays tiers) qui utilisent des salariés détachés sur le territoire d'un État membre[4] doivent impérativement respecter un « socle minimal » de règles applicables localement, quelle que

Principales provenance des travailleurs détachés en 2011 en France

En France, 44 % des détachés le sont dans le secteur du BTP, 23 % dans le secteur du travail temporaire, 17 % dans l'industrie, 5 % dans l'agriculture.



Source : Direction générale du travail.

soit la durée de détachement. Celui-ci comprend les dispositions légales et conventionnelles de l'État membre sur le territoire duquel le travail est effectué, à l'exception des « régimes complémentaires de retraite professionnels », compris comme les plans retraite d'entreprise ou de branche.

Ces obligations des employeurs sont des obligations minimales. Rien ne les empêche de faire bénéficier leurs salariés de dispositions plus favorables, applicables dans l'État d'origine. C'est d'ailleurs ce que feraient des entreprises des pays les plus prospères de l'Union européenne qui enverraient en mission dans d'autres États membres leurs salariés les plus qualifiés. Mais c'est bien la situation inverse qui a été dénoncée par plusieurs publications de la Commission européenne visant les abus et dérives du détachement : des intermédiaires en cascade et l'émergence d'entreprises dont la seule activité est de détacher des travailleurs, parfois dans des conditions où les règles de sécurité ne sont pas respectées, notamment dans le secteur du bâtiment, premier utilisateur de travailleurs détachés. En réponse, un débat s'était engagé au début des années 2000, à travers plusieurs communications de la Commission européenne sur la conciliation entre contraintes administratives et contrôles liés au détachement et liberté de prestations de services.

CONCILIER PROTECTION ET LIBERTÉ

La Cour de justice de l'Union européenne a, à plusieurs reprises, exprimé son attachement au principe selon lequel les obstacles à la libre prestation de services, liés à des raisons d'intérêt général comme la protection des travailleurs, ne peuvent être que nécessaires et proportionnés. Défendue surtout par l'Allemagne et la France, contrée par le Royaume-Uni et les pays d'Europe centrale et orientale, la proposition de directive a finalement fait l'objet d'un compromis sur deux de ses mesures les plus discutées.

La première mesure de renforcement proposée vise à autoriser les États à compléter une liste – laissée ouverte – des documents et justificatifs que les entreprises étrangères détachant des travailleurs sur leur territoire devront présenter aux autorités de contrôle chargées de vérifier les conditions de rémunération et de travail des travailleurs détachés. La Commission européenne attestera du caractère justifié et proportionné de ces contraintes administratives propres à chaque État.

La seconde mesure consiste à généraliser le principe de responsabilité conjointe et solidaire à l'encontre des donneurs d'ordre qui devront ainsi répondre des pratiques de leurs sous-traitants, y compris multiples et en cascade[5]. Si l'un des sous-traitants ne respecte pas la législation sociale du pays dans lequel l'activité est réalisée, le donneur d'ordre est susceptible d'être tenu responsable du non-paiement du salaire minimal, de tout arriéré ou de tout prélèvement indu sur la rémunération du travailleur détaché.

La proposition de directive communautaire, prévue pour le seul secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), laisse aux États la possibilité d'élargir ce mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire à d'autres secteurs. En France, une proposition de loi « visant à renforcer la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la sous-traitance et à lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale », datée du 8 janvier 2014, est en cours d'examen. ●

(1) « Pratique consistant, pour un État ou une entreprise, à violer, à contourner ou à dégrader, de façon plus ou moins délibérée, le droit social en vigueur – qu'il soit national, communautaire ou international –, afin d'en tirer un avantage économique, notamment en termes de compétitivité ». Source : rapport de la délégation de l'Assemblée nationale sur le dumping social, 2000.
(2) Adhésion de la Croatie en 2013.
(3) Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.
(4) Auprès d'une entreprise sous-traitante : dans le cadre d'un détachement classique ou dans un établissement de leur groupe ou en qualité d'entreprise d'intérim.
(5) En novembre 2013, la cour d'appel de Chambéry a condamné un promoteur pour complicité de travail illégal : il avait fait appel à un premier sous-traitant, qui avait lui-même sous-traité par contrat fictif une partie de la main-d'œuvre à une société étrangère de prêt de travailleurs ne respectant pas les conditions d'hygiène et de sécurité. La cour d'appel a estimé que « le promoteur [en tant que donneur d'ordre] aurait dû être alerté par les prix anormalement bas des prestations ».

La retraite en France

Répartition, solidarité des générations et des professions

Salariés

Régimes de base

Ouvriers et employés de l'agriculture
Cadres de l'agriculture

Mutualité sociale agricole
35 caisses départementales ou pluri-départementales
659 000 cotisants | 2 503 000 retraités*

Cadres de l'industrie, du commerce et des services
Ouvriers et employés de l'industrie, du commerce et des services
Salariés non titulaires du secteur public et para-public
Personnel navigant de l'aéronautique civile

Régime général de la Sécurité sociale
géré par la Cnav, **15 Carsat, 4 CGSS** (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion) et la **Caisse de Sécurité sociale** à Mayotte
17 800 000 cotisants | 13 100 000 retraités*

Fonctionnaires civils et militaires

Régime des agents de l'État
(régi par le Code des pensions civiles et militaires)
2 071 000 cotisants | **2 055 000** retraités*

Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière

CNRACL
2 172 000 cotisants | 894 000 retraités*

Salariés des autres secteurs (public, parapublic et divers)

Régimes spéciaux
CANSSM (Mineurs**), **ENIM** (Marins), **FSPOEIE** (Ouvriers de l'Etat), **CRPCEN** (Clercs et Employés de notaires), **RATP, SNCF, CNIEG, Banque de France, Comédie française, Opéra de Paris...**
474 000 cotisants | **1 114 000** retraités*

Régimes complémentaires obligatoires

Arrco
22 institutions
18 150 000 cotisants
11 800 000 retraités*

Agirc
15 institutions
4 031 000 cotisants
2 705 000 retraités*

Ircantec
2 801 000 cotisants | **1 891 000** retraités*

CRPNPAC
31 000 cotisants | **18 000** retraités*

Retraite additionnelle de la fonction publique
4 500 000 cotisants
110 000 liquidations
8 994 rentes versées en 2012

Non Salariés

Exploitants agricoles

Mutualité sociale agricole
35 caisses départementales ou pluri-départementales
513 000 cotisants | **1 636 000** retraités* + **523 000** cotisants | **507 000** retraités*

Artisans, commerçants et industriels

RSI
28 caisses régionales interprofessionnelles
2 044 000 cotisants | **2 104 000** retraités* + **2 044 000** cotisants | **2 104 000** retraités*

Professions libérales

CNAVPL
10 sections professionnelles : **CAVOM** (Officiers ministériels), **CARMF** (Médecins), **CARCDSF** (Chirurgiens, Dentistes et Sages-femmes), **CAVP** (Pharmaciens), **CARPIMKO** (Auxiliaires médicaux), **CARPV** (Vétérinaires), **CAVAMAC** (Assureurs), **CAVEC** (Experts-comptables), **CIPAV** (Architectes et autres professions libérales), **CRN** (Notaires)
621 000 cotisants | **274 000** retraités* + 629 000 cotisants | 259 000 retraités*
Régimes supplémentaires obligatoires
333 000 cotisants | 121 000 retraités*

CNBF
53 000 cotisants | **12 000** retraités* + **53 000** cotisants | **12 000** retraités*

Ministres des cultes

Cavimac
15 000 cotisants
53 000 retraités* + **Arrco**

Chiffres au 31/12/2012
* Dont réversions
** Les salariés des mines sont aussi à l'Arrco et à l'Agirc.
source : Commission des comptes de la sécurité sociale, rapport septembre 2013.

Édition mars 2014 - Unité Communication | Documentation | GIE Agirc-Arrco